



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMP/MTS SE-KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR LAMPUNG

Rafit Jayanti

SMPN 2 Labuhan Maringgai
Email : rafitjayanti@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze: 1) The influence of the transformational leadership on the Work Production of the Teachers, 2) The influence of the organisation culture on the work production of the teachers, and 3) the influence of the transformational leadership and the organisation culture to the work production of the teachers, as many as 113 teachers are used as samples are 53 teachers and 20 as a reseach trial. There is a positive and significant the influence of the transformational leadership and the organisation culture to the work production of the teachers. The result of this study indicate that better the transformational leadership and the organisation culture it will be better the contribution to the work production of the teachers of Junior School teachers Labuhan Maringgai.

Keywords: *The Transformational Leadership, the Organisation Culture, and the Work Production of The Teacher.*

PENDAHULUAN

Perlu diketahui bahwasanya guru merupakan pemegang peranan kunci bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan. Tanpa kelas, gedung, peralatan, sarana dan prasarana lainnya, proses pendidikan masih dapat berjalan walaupun berada dalam keadaan darurat, tetapi tanpa guru maka dapat dipastikan bahwa pendidikan hampir tak mungkin dapat berjalan. Peran guru sangat penting dalam pembentukan karakter dan sikap peserta didik, karena

peserta didik membutuhkan contoh yang riil, disamping pengetahuan tentang nilai baik-buruk, benar-salah, dan indah-tidak indah. Dalam memenuhi tugas yang berat ini maka dibutuhkan guru yang bermutu dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi karena perannya berada dalam pengembangan intelektual, emosional, dan spiritual peserta didiknya.

Untuk menjadi seorang guru yang bermutu dalam memberikan pengajaran pada peserta didiknya, maka idealnya guru harus memenuhi berbagai



standar keguruan seperti halnya mempunyai perangkat pembelajaran yang lengkap, memiliki bahan ajar yang dikembangkan sendiri yang disesuaikan dengan peserta didik mereka; seperti diktat, LKS dan lain sebagainya, memberikan pantauan pada semua aspek dari peserta didiknya, selalu mengevaluasi dan memberikan penilaian kepada peserta didiknya dimana hal tersebut akan dijadikan rujukan untuk meningkatkan pembelajaran pada peserta didiknya di kemudian hari.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas guru dalam mengajar, seperti: kepemimpinan, pendidikan, kemampuan (kompetensi), tingkat kesejahteraan (kompensasi), budaya organisasi dan faktor kepuasan kerja. Namun dari beberapa faktor tersebut, faktor kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

faktor kepemimpinan dalam hal ini menyangkut pada kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Salah satu gaya kepemimpinan dalam memimpin adalah kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini dapat memberikan suatu pengalaman yang

berharga karena pemimpin transformasional akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan kepala sekolah dapat menjadi model keteladanan, membangkitkan semangat, dan mengilhami anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Sedangkan budaya organisasi terutama di lembaga sekolah mempunyai peranan yang sangat penting, karena akan menjadikan sekolah tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kemunduran. Guru dalam mengaktualisasikan/mengembangkan berbagai kompetensinya tidak terlepas dari budaya organisasi sekolahnya tersebut, yang tentu saja memiliki dinamika-dinamika organisasi tersendiri yang selalu berubah untuk dapat menghadapi berbagai tantangan dan masalah baru yang muncul yang dihadapi oleh sekolah tersebut.

1. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru?
- 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru?
- 3) Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru?

2. Tujuan Penelitian

Secara empiris tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru,
- 2) Besarnya budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru,
- dan 3) besarnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru.

3. Tinjauan Pustaka

a. Produktivitas Kerja Guru

Kata produktivitas merupakan suatu kata yang sering dibicarakan disetiap permasalahan baik dibidang perindustrian, perbankan, pendidikan, hiburan ataupun pertanian. Jika diilustrasikan di dalam perusahaan, setiap perusahaan selalu berusaha agar

karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Seperti yang dinyatakan oleh *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan secara lebih sederhana bahwa, “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”. Sumber (*input*) tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Hal yang berbeda dinyatakan dalam *Formulation National Productivity Board Singapore* (dalam Sedarmanti, 2001: 93) mengartikan produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan. Lebih lanjut Sedarmanti mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian



yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dari pendapat di atas, maka produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*) per satuan waktu.

Menurut Kusnendi (dalam Sutikno, 2009: 112) menyatakan bahwa “pada dasarnya produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi.” Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu,

selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang maksimal. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja guru adalah segala potensi atau daya upaya guru (*input*) dalam menjalankan tugas-tugasnya secara maksimal untuk mencapai hasil (*output*) yang diharapkan oleh sekolah tertentu yang lebih menguntungkan dan bermanfaat. Karena daya upaya yang dilakukan oleh guru akan menopang potensi sekolah yang akan muncul dipermukaan/*publik* yang pada akhirnya akan menentukan besar kecilnya produktivitas kerja dari sekolah tersebut.

Menurut pemahaman Sutrisno (2009: 104) maka untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: “kemampuan kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi kerja”. Berdasarkan hal tersebut maka untuk mengukur produktivitas kerja guru di dalam penelitian ini diperlukan ke-6 indikator-indikator tersebut.

b. Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin mempunyai model dalam memimpin yang karakteristiknya bisa berbeda antara satu dengan yang lain. Seorang pemimpin bisa jadi mempunyai banyak model dalam menjalankan misi kepemimpinannya, namun demikian ada model yang lebih dominan yang sering kali diaktualisasikan pemimpin dalam mengendalikan organisasinya. Keberhasilan seorang pemimpin adalah ketika pemimpin tersebut dapat menyesuaikan model kepemimpinannya dengan tepat dengan situasi yang dihadapi didalam organisasinya, karena hal tersebut akan dapat mewujudkan sasaran organisasi yang ingin dicapai dengan tepat.

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seorang yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang baik dan besar. Seperti yang diutarakan oleh Hughes *et al* (2012: 542) mengemukakan bahwa:

Pemimpin transformasional memiliki visi, kemampuan retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan

menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

Kemudian menurut Robbins dan Judge (2008: 90) menyatakan bahwa: "Pemimpin transformasional adalah: pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya". Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga karena pemimpin transformasional akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal. Dengan kepemimpinan transformasional



diharapkan kepala sekolah mampu menjadi model keteladanan, membangkitkan semangat, dan mengilhami anggota sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Sejalan dengan hal itu, Luthans (2006: 654), mengemukakan bahwa: “pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mengembangkan pengikutnya”. Sedangkan Yulk (2010: 320) menyatakan bahwa “para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk para pengikutnya untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi”. Disini Yulk menekankan tentang kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Hal senada juga dinyatakan oleh Sopiah (2008: 295), menyatakan bahwa:

para pemimpin transformasional yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang apa itu benar, baik, indah ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai apa yang diinginkan dan dalam

mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang tinggi, dan ketika para pemimpin mampu menggerakkan bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan group, organisasi, maupun masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka didapat suatu pengertian bahwa kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang inspiratif dan mempunyai visi yang jelas terhadap bawahan untuk bekerja lebih baik, mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta meningkatkan kebutuhan bawahannya yang diperlukan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja bawahannya dan organisasi tentunya.

Karakteristik/dimensi

kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (Dalam Sutikno, 2014: 54) diantaranya: *Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, dan Individualized consideration.*

c. Budaya Organisasi

Sedangkan dilihat dari aspek budaya organisasi dapat dipaparkan bahwa budaya organisasi merupakan istilah yang mudah untuk diucapkan

tetapi sulit untuk didefinisikan sebagaimana halnya telah dijelaskan oleh Robbins (1991: 572) mengungkapkan bahwa: *“Organizational culture is one of those topics about which many people will say Oh yeah, I know what you mean but one of that is quite difficult to define in any specific form”*. Dalam mendefinisikan budaya organisasi cenderung dimaknai oleh anggota organisasi sebagai sistem yang dianut yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Hal yang berbeda diungkapkan oleh Kreitner (2003: 79) menyatakan bahwa “budaya organisasi sebagai satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.” Sependapat dengan hal tersebut, Schein (dalam Tika, 2010: 4), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.” Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai

suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Dari definisi yang diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, kepercayaan, nilai, norma perilaku yang diterima bersama-sama dan disosialisasikan secara berkesinambungan yang menjadi pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggotanya sebagai pembentuk karakteristik organisasi dalam menghadapi tantangan/adaptasi eksternal dan internal.

Merujuk pada budaya organisasi, maka budaya sekolah di sini adalah: suatu asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, dan merupakan hasil penemuan pada saat ia belajar mengatasi masalah-masalah yang berhasil diatasi dengan baik, sehingga dianggap valid dan terbukti yang dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru sehingga pada akhirnya pola, nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana



seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Kemudian tentang hal bagaimana terciptanya budaya organisasi tersebut, maka dalam hal ini, begitu para pendiri memiliki ide untuk mendirikan organisasi, saat itu pula embrio terbentuknya budaya organisasi tidak terelakkan, karena pada dasarnya sumber budaya organisasi adalah para pendirinya. Sedangkan realisasinya baru terjadi pada saat organisasi betul-betul sudah berdiri. Bisa dikatakan bahwa begitu organisasi didirikan pembentukan budayapun juga dimulai pada saat itu juga.

Berkaitan tentang budaya organisasi ini, ada 10 karakteristik yang telah diungkapkan oleh Robbins (1991: 573), yaitu antara lain: *“Individual initiative, risk tolerance, direction, integration, management support, control, identity, reward system, conflict tolerance, dan communication patterns.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian survai, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang hubungan fungsional atau pengaruh hubungan antara variabel

dengan variabel lain, dan melakukan pengujian hipotesis (Singarimbun dan Efendi, 1995:28).

1. Populasi dan Sampel

Jumlah sekolah SMP dan MTs di Kecamatan Labuhan Maringgai adalah 12 sekolah terdiri dari 7 SMP dan 5 MTs, tetapi dalam penelitian ini tidak semua sekolah tersebut akan dijadikan tempat penelitian, hal ini dilakukan dengan alasan karena mengingat pada salah satu variabel yang akan diteliti yaitu variabel kepemimpinan transformasional, jadi hanya sekolah yang mempunyai seorang pemimpin yang transformasional sajarah yang akan dijadikan tempat penelitian. Dari hasil pengamatan dan wawancara dalam studi pendahuluan yang peneliti telah lakukan, maka peneliti hanya menentukan 5 sekolah yang akan diteliti. Karena menurut peneliti 5 sekolah tersebutlah yang mempunyai kepala sekolah yang mempunyai sifat dan karakter seorang pemimpin yang transformasional.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP/MTS terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai yang tersebar di 3 SMP dan 2 MTS, dengan jumlah populasi adalah 113 orang guru.

Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan perhitungan seperti dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(0,1)^2} = \frac{113}{1 + 113(0,1)^2} = 53$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus slovin tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang guru yang tersebar di 3 SMP dan 2 MTs.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis adalah metode angket/kuesioner sebagai data primer, sedangkan wawancara dan pengamatan sebagai data sekunder atau data pendukung. Instrumen penelitian (angket) dikembangkan berdasarkan dimensi-dimensi variabel penelitian dan indikator-indikatornya.

3. Teknik Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis dalam hal ini meliputi uji normalitas dan homogenitas. Pengujian normalitas dilakukan sesuai dengan cara yang dikemukakan oleh Singgih Santoso (2004) yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S). Menurut Ghozali (2006: 114), menyatakan bahwa, “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah

sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal begitu juga dengan semua variabel yang diteliti berdistribusi normal”. Setelah uji normalitas diteruskan dengan uji homogenitas yang menggunakan uji *levene statistic*. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan *Statistical Program for the social Sciences (SPSS) Windows Versi 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum

Labuhan Maringgai merupakan salah satu kecamatan yang terletak di ujung pesisir Kabupaten Lampung Timur. Oleh karena itu Kecamatan Labuhan Maringgai mempunyai potensi wisata alam yang cukup menarik untuk dikembangkan, salah satunya adalah wisata pantai, oleh karenanya daerah ini mempunyai banyak pantai, diantaranya adalah: pantai Kuala Penet, pantai Kuala Bom, pantai Cemara, pantai Prunas, dan pantai Bandung (Bandar negeri ujung).

Kecamatan Labuhan Maringgai yang saat ini sedang dipimpin oleh Ismail, S.E, selaku camat, mempunyai



12 kelurahan/desa dengan Jumlah penduduk sebanyak 66.601 jiwa dan memiliki luas wilayah sebesar 5.764 Ha dengan kondisi penduduk yang heterogen, baik dilihat dari suku bangsa maupun agama. Kecamatan Labuhan Maringgai didomisili oleh sebagian besar suku Lampung dan suku Jawa dan sebagian kecil adalah suku Bali, Batak, Sumatera Selatan, Bugis, Minang, dan suku Banten.

Sedangkan jika dilihat secara geografis Kecamatan Labuhan Maringgai memiliki wilayah berupa daratan rendah dan rawa-rawa dengan tanah berpasir. Sehingga komoditas utama penduduknya adalah: padi, singkong, ikan, kelapa, lada, bata merah, batu, dan pasir. Secara geografis batas-batas wilayah kecamatan Labuhan Maringgai adalah sebagai berikut:

- 1) Di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Braja Sebah dan Kecamatan Mataram Baru.
- 2) Di sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Gunung Pelindung.
- 3) Di sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Melinting.
- 4) Di sebelah Timur berbatasan dengan laut Jawa.

Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

(UPTD DIPENBUD) Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur pada mulanya bernama Kantor Cabang Dinas (KCD) Pendidikan Kecamatan Labuhan Maringgai. UPTD Kecamatan Labuhan Maringgai terletak di Desa Maringgai, dimana Desa Maringgai merupakan pusat Pemerintahan dari Kecamatan Labuhan Maringgai. UPTD mempunyai fungsi yang sangat strategis yaitu: untuk melayani keperluan dan tempat koordinasi antara Kepala Cabang Dinas Pendidikan dengan Kepala Sekolah, Guru, dan masyarakat dibidang pendidikan secara umum. Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Pasir Sakti mempunyai sekolah binaan dari TK/RA dan SD/MI. Kantor UPTD DIPENBUD yang ada di Labuhan Maringgai posisinya terletak berseberangan dengan kantor Kecamatan Labuhan Maringgai; PUSKESMAS; dan BP Handoyo, dan berdekatan dengan kantor-kantor yang lain, misal: Kepolisian Sektor Labuhan Maringgai, UPTD Pertanian, KUA, Koramil, Kantor BKKBN Kecamatan Labuhan Maringgai dan PNPM. Organisasi UPTD DIPENBUD Labuhan Maringgai ini memiliki struktur organisasi untuk mempermudah

pelaksanaan kinerja sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), dan SDM yang berkualitas merupakan faktor utama keberhasilan pembangunan di suatu daerah. Oleh karena itu pemerintah kecamatan Labuhan Maringgai secara terus menerus berupaya dengan berbagai kebijakan maupun langkah-langkah inovatif untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

2. Pembahasan

Hasil uji sebagai temuan penelitian ini dapat dikatakan telah berhasil menjawab ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dengan demikian secara teoritik yang dikembangkan untuk menjadi landasan deduktif pengajuan hipotesis penelitian ini telah didukung oleh uji hipotesis, penelitian ini tidak diragukan lagi dapat digunakan dalam menyusun kesimpulan penelitian. Pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan di bawah ini.

Pertama, hasil penelitian yang diperoleh dari analisis statistik pada uji regresi sederhana dengan persamaan $\hat{Y} = 6,812 + 0,941X_1$, yang berarti setiap kenaikan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan

akan menaikkan produktivitas kerja guru sebesar 0,941 satuan. Sedangkan derajat pengaruh budaya organisasi ditunjukkan dari hasil uji determinasi variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) sebesar 81,9%, dengan kata lain, bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 81,9% terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP/MTs Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP/MTs Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Dari analisis data yang dilakukan, pengaruh kepemimpinan transformasional mempunyai kontribusi sebesar 81,9% terhadap produktivitas kerja guru SMP se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs. Se-Kecamatan Labuhann



Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Dari hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kepemimpinan Transformasional dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor total sebesar 89.5472. dengan tingginya nilai skor tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru, karena seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga kepada bawahannya, sehingga akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan kepala sekolah mampu menjadi model keteladanan, membangkitkan semangat, dan mengilhami anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Hasil analisis yang dilakukan juga dapat menjawab tujuan pertama dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs di Kecamatan Labuhan Maringgai, yang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas

kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur dan memberikan kontribusi sebesar 81,9% terhadap produktivitas kerja guru.

Kedua, hasil penelitian yang diperoleh dari analisis statistik uji regresi sederhana dengan persamaan $\hat{Y} = 29,630 + 0,692X_2$, yang berarti setiap kenaikan kompetensi profesional sebesar satu satuan akan menaikkan produktivitas kerja guru sebesar 0,692 satuan. Sedangkan derajat hubungan budaya organisasi ditunjukkan dari hasil uji determinasi variabel budaya organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) sebesar 43,2%, dengan kata lain, bahwa kompetensi profesional memberikan kontribusi sebesar 43,2% terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Dari analisis data yang dilakukan, budaya organisasi mempunyai kontribusi sebesar 43,2% terhadap produktivitas kerja guru

SMP/MTs di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Dari hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi dalam kategori cukup baik dengan rata-rata skor total sebesar 43,2%.

Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Supomo dan Indriantoro (1998) dalam Lako (2004: 56) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, hasil penelitian yang diperoleh dari analisis statistik dari uji regresi berganda dengan persamaan $\hat{Y} = 8,349 + 0,996X_1 - 0,074 X_2$, yang berarti setiap kenaikan Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan dengan asumsi budaya organisasi tetap, akan menaikkan produktivitas kerja guru sebesar 0,996 satuan, dan setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan dengan asumsi kepemimpinan transformasional tetap, akan menaikkan

produktivitas kerja guru sebesar 0,074 satuan. Sedangkan derajat kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama ditunjukkan dari hasil uji determinasi simultan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) sebesar 82,1%, dengan kata lain, bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memberikan kontribusi sebesar 82,1%, terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

Hasil uji hipotesis dari koefisien determinasi simultan diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur sebesar 82,1%, dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten



Lampung Timur. Sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitian tersebut juga dapat menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap

produktivitas kerja guru (Y) SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Simpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur dengan determinasi secara parsial sebesar 81,9%. Hal ini berarti semakin baik motivasi mengajar guru maka produktivitas kerja guru akan meningkat pula, dan begitu juga sebaliknya.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur dengan determinasi secara parsial sebesar 43,2%. Artinya, jika sekolah mempunyai budaya organisasi yang baik maka produktivitas kerja guru akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

transformatif dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur dengan determinasi secara simultan sebesar 82,1%, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan, Fred. (2006). *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P. (1991). *Organizational Behavior, Fifth Edition*. United States of America: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, T. Atmadji. (2009). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi dan Kejuruan, Vol. 32, No. 1, Pebruari 2009: 107-118*.
- Sutikno, M. Sobry. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, M. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yulk, Gary A. (1989). *Leadership i Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.