

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MTs AN- NUQAYAH GULUK-GULUK SUMENEP

Noer Hayatie*

***Abstract:** For attainment of vision, mission and mandate of the school organization, teachers' productivity is important as well as the style of school leadership and how commitment related to the strategic issues within the organization are made. This study aims to examine the influence of (1) transformasional leadership (2) commitment, (3) teachers' productivity in MTs An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep. This quantitative research used path analysis technique in data analysis. Questionnaires were sampled to a total of 67 teachers in MTs An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep using Slovin formula. The results showed that: first, there are positive influence between the transformational leadership and productivity of teachers in schools. Secondly, there is a positive effect between commitment and productivity of teachers in schools. Third, there is a positive effect between the transformational leadership and commitment in MTs An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep.*

Keywords: teachers' productivity, transformational leadership, commitment

PENDAHULUAN:

Produktivitas terletak pada upaya manusia untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya dan meningkatkan mutu kehidupan. Hal ini akan menjadikan manusia untuk tidak cepat puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Dalam dunia pendidikan upaya hal tersebut terkait langsung dengan pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang professional secara efektif dan efisien agar memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sekolah seharusnya memiliki guru yang berproduktivitas tinggi sehingga dapat menjadikan sekolah tempat dimana guru mengabdikan menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, yang dapat menjadi penyedia jasa layanan pendidikan yang bermutu bagi para pelanggan sesuai dengan tuntutan perubahan zaman. Tantangan terbesar dalam dunia pendidikan di Indonesia pada zaman sekarang adalah terletak pada kualitas pendidikan yang sangat memprihatinkan. Problem kualitas pendidikan ini terkait langsung dengan kurangnya sumber daya manusia, termasuk sumber daya guru yang dapat menjadi salah satu sorotan utama ketika produktivitas sebuah sekolah mengalami kemunduran.

Meski bukti empiris tentang kualitas Sumber Daya manusia Indonesia yang telah di tunjukkan oleh United Nation Development Program (UNDP) dalam beberapa tahun ini meningkat, Laporan Indeks Pembangunan Manusia 2015 yang dikeluarkan Badan PBB Urusan Program Pembangunan (UNDP) baru-baru ini

* Guru Bahasa Inggris MA Misbahul Munir Pakamban Daya Sumenep

menyatakan Indonesia sebagai negara berkembang terus mengalami kemajuan. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada pada peringkat ke 110 dari 187 negara, dengan nilai indeks 0,684. Jika dihitung dari sejak tahun 1980 hingga 2014, berarti IPM Indonesia mengalami kenaikan 44,3 persen. Direktur UNDP Indonesia Christophe Bahuet dalam jumpa pers di Jakarta hari Selasa (15/12) mengatakan ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur IPM Indonesia tahun 2014, yakni angka harapan hidup sebesar 68,9, harapan tahun bersekolah 13,0, rata-rata waktu sekolah yang sudah dijalani oleh orang berusia 25 tahun ke atas sebesar 7,6 dan pendapatan nasional bruto per kapita 9,788.

Namun demikian, permasalahan SDM di Indonesia terletak pada ketidakmerataan peningkatan SDM ke daerah-daerah terpencil seperti pulau Madura khususnya kabupaten terujung di pulau Madura yaitu kabupaten Sumenep. Bapak Mugaffar mengatakan bahwa :

pada kenyataannya tidak sedikit guru yang tidak dapat mengaplikasikan perannya secara benar dan kurang produktif. Hal ini juga disebabkan banyak guru yang mengajar standar kualifikasi s1 tidak sesuai dengan materi yang diajarkan, sehingga tidaklah heran jika mutu pendidikan dikabupaten sumenep masih rendah. (Mughaffar TU MTs III An-Nuqayah, 2016)

Komitmen dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi proses belajar-mengajar di sekolah manapun. Komitmen kepala sekolah adalah identifikasi psikologis dan emosional dari kepala sekolah dengan sekolah dan subyek atau tujuan, serta niat yang bertujuan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dan terlibat dalam pekerjaan kegiatan belajar dan sekolah di luar kepentingan pribadi. Komitmen kepala sekolah dapat dilihat dari kesiapan kepala sekolah untuk tugas dan kinerja, afiliasi kuat untuk sekolah mereka, dan keinginan yang kuat untuk melaksanakan tujuan, visi, dan misi sekolah. Komitmen kepala sekolah di setiap sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja sekolah, baik secara pribadi maupun organisasi. Karakteristik organisasi seperti kepemimpinan sekolah, partisipasi, kondisian standar lingkungan sekolah semua berhubungan dengan komitmen kepala sekolah dalam organisasi sekolah.

Komitmen kepala sekolah untuk sekolahnya bisa juga terlihat pada dedikasinya terhadap prestasi keunggulan sekolah: seperti perawatan dan perhatian untuk melakukan segala sesuatu di lingkungan sekolah. Seorang kepala sekolah membutuhkan komitmen dan keterampilan dalam mengelola lingkungan sekolah sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif, Kepala sekolah diharapkan mampu memperbaiki diri, menerapkan cara-cara yang lebih fleksibel dan efisien dalam mengembangkan dan memperbaiki organisasi dan kualitas performa sekolah.

Namun permasalahan saat ini bahwa kepala sekolah di madrasah masih rendah dalam hal pengetahuan manajemen, pernyataan ini di ungkapkan oleh Muhammad Syaifuddin dan Mahfudh Junaidi Dosen Fakultas Tarbiyah Walisongo di harian Suara Merdeka:

Realitas kemerosotan pendidikan madrasah sekarang menunjukkan mayoritas kepala madrasah, terutama yang swasta, masih belum memiliki kualitas, kompetensi dan profesionalitas yang memadai. Kualitas mereka rata-rata berada dibawah kepala sekolah umum, baik dalam manajemen, wawasan kurikulum dan keterampilan. (Harian suara merdeka, 2012)

Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan secara intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan terhadap hal-hal tersebut, diharapkan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah.

Penerapan kepemimpinan transformasional juga diperlukan karena berbagai informasi terkini seyogyanya dapat diinformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa melalui sentuhan persuasive, psikologis dan edukatif dari kepala sekolah.

Aspek-aspek tersebut adalah upaya-upaya yang dilakukan para pemimpin pendidikan dalam mencapai tujuan, yakni sekolah efektif. Demikian juga halnya dengan bidang-bidang yang lain. Semua berupaya membangun strategi guna meraih tuntutan produktivitas yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa sekolah efektif yang memiliki hasil guna melalui *input*, proses dan *output* yang baik.

Produktivitas:

Produktivitas adalah hubungan antara output yang dihasilkan oleh system produksi atau jasa dengan input yang diberikan untuk membuat output ini. Dengan demikian, produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi penggunaan sumber daya, tenaga kerja, modal, tanah, bahan, energy, informasi dalam menghasilkan berbagai barang dan jasa. Selanjutnya dijelaskan, "*Productivity can also be defined as the relationship between result and the times it takes to accomplish them. The less time taken to achieve the desired result, the more productive the system*" Produktivitas juga didefinisikan sebagai hubungan antara hasil dan waktu yang dibutuhkan untuk mencapainya. Semakin sedikit waktu yang diambil untuk mencapai hasil yang diinginkan, maka akan semakin produktif suatu system.

Menurut Scermerhorn (2010:485) "*Productivity is the efficiency with which inputs are transformed into outputs*" Produktivitas adalah efisiensi dengan input diubah menjadi output. Lebih lanjut Schermerhorn (2010:404) menjelaskan "*Productivity is the quantity and quality of work performance, with resource utilization considered*" Produktivitas adalah kuantitas dan kualitas kerja dengan pemanfaatan sumber daya yang ada.

Konsep produktivitas ditinjau dari dimensi keorganisasian secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu selalu berorientasi pada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunaan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (*output*).

Dalam upaya pencapaian output yang optimum, produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

John R. Schermerhorn, Jr (2010:485) mengemukakan, "*Productivity involves two common performance dimensions: effectiveness and efficiency*". Produktivitas melibatkan dua dimensi kinerja yaitu : efektivitas dan efisiensi. Konsep produktivitas erat hubungannya dengan efisiensi dan efektivitas. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kaitannya dengan produktivitas guru adalah sikap mental dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan output yang efektif yang berkualitas dengan menggunakan masukan (input) berupa kompetensi yang dimiliki secara efisien dalam usaha menampilkan pekerjaan yang lebih baik.

Tinggi rendahnya produktivitas guru dipengaruhi oleh berbagai factor penting. Factor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Factor-faktor dalam produktivitas menurut Bernandin dan Russel (2013:160) dalam Faustino Cardoso Gomes "*(1) knowledge (2) skill (3) abilities (4) attitude dan behavior*"

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa produktivitas adalah hasil kerja yang dicapai baik kualitas maupun kuantitas serta efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan indikator: pemanfaatan sumber daya, kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan.

Kepemimpinan transformasional

Colquitt, Lepine dan Wesson (2015:474-475) mendeskripsikan kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *Transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision that provides meaning to their work while also serving as role model who helps followers develop their own potential and view problems from new perspectives transformational leaders heighten followers awareness of the importance of certain outcomes while increasing their confidence that those outcomes can be achieved.*

Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi pengikut untuk dapat berkomitmen ke visi bersama, sehingga pengikut dapat mengerti makna dari pekerjaan mereka, juga menjadi role model yang membantu pengikut mengembangkan potensi mereka dan melihat sendiri dari perspektif baru. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran pengikut akan pentingnya

outcomes dalam meningkatkan kepercayaan diri mereka terhadap hasil yang dapat dicapai.

Selanjutnya menurut Don Hellriegel, John W. Slocum, JR (2011:329) mengatakan: *Transformational leadership involves anticipating future trends, inspiring followers to understand and embrace a new vision of possibilities, developing others to leaders or better leaders, and building the organization or group into community of challenged and rewarded learners.* Kepemimpinan transformasional meliputi antisipasi trend masa depan, menginspirasi pengikut untuk memahami dan merangkul visi baru, mengembangkan orang lain untuk menjadi pemimpin atau pemimpin yang lebih baik, dan membangun organisasi atau kelompok pelajar.

Richard L. Daft (2015:361) dalam bukunya dengan judul *Kepemimpinan Teori dan Praktek, (Leadership: Theory and Practice)* ditekankan: *Transformational leadership differs from transactional leadership in four significant areas; (1) Transformational leadership develops followers into leaders, (2) Transformational leadership elevates followers' concern from lower-level physical needs (such as for safety and security) to higher-level psychological needs (such as for self-esteem and self-actualization), (3) Transformational leadership inspires followers to go beyond their own self-interests for the good of the group, (4) Transformational leadership paints a vision of a desired future state and communicates it in a way that makes the pain of change worth effort.* Kepemimpinan transformasional berbeda dari kepemimpinan transaksional dalam empat bidang yang signifikan; (1) Kepemimpinan transformasional berkembang diri pengikut menjadi pemimpin, (2) Kepemimpinan transformasional mengangkat keprihatinan pengikut 'dari kebutuhan fisik-tingkat yang lebih rendah (seperti untuk keselamatan dan keamanan) dengan kebutuhan psikologis tingkat tinggi (seperti untuk harga diri dan aktualisasi diri), (3) kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan kelompok, (4) kepemimpinan transformasional menggambarkan tentang visi dan keadaan masa depan yang diinginkan

Dari deskripsi beberapa konsep di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku seorang pemimpin dalam menginspirasi mengembangkan potensi, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator: memotivasi, menginspirasi, pertimbangan individu dan stimulus intelektual.

Komitmen

Colquitt, Lepine, and Wesson (2015:64) didefinisikan, *“organizational commitment as the desire on the part of the individual to remain a member of the organization. Organizational influences”*. Komitmen organisasi adalah keinginan dari diri individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Timothy T. Baldwin, William H. Bommer, Robert S. Rubin (2013:243) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut *“organizational commitment is an attitude representing the extent to which an employee identifies with his organization and desires to remain a member of the organization”*. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana

seorang karyawan mengetahui apa sebenarnya organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi meliputi tiga factor yaitu: keyakinan kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; kemauan untuk mengerahkan usaha yang maksimal atas nama organisasi; dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi.

Selanjutnya *John W. Newstrom* (2015:236) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, "*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it*". Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan tahu apa dan bagaimana organisasinya dan ingin tetap berpartisipasi aktif di dalamnya. *Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead* (2014:74) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: "*organizational commitment is a person's identification with and attachment to an organization*". Komitmen organisasi adalah perasaan menyatu dengan organisasinya. Menurut *James Campbell Quick, Debra L. Nelson* (2013:116) "*organizational commitment is the strength of an individual's identification with an organization*". Komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas dan beberapa pendapat tentang komitmen dalam organisasi, maka dapat disintesis bahwa komitmen adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan berperan aktif dalam rangka untuk mencapai tujuannya, dengan indikator : ketaatan terhadap organisasi, mentaati peraturan dalam organisasi, berpartisipasi aktif terhadap organisasi, memiliki usaha dan harapan yang kuat untuk organisasi, dan memiliki keterikatan untuk tetap berada dalam organisasi

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) Kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas, (2) komitmen terhadap produktivitas dan (3) Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di MTs An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenem. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 81 guru. Sampel penelitian sebanyak 67 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikansi regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,497. Ini memberikan makna Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas,

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Chitram Lutcmann (2011:152) mengemukakan, "*Leadership support positively influence the workpace of workers and their productivity and should be an important consideration for all leaders*" kepemimpinan yang mendukung berpengaruh positif terhadap pekerja dan produktivitas mereka dan harus menjadi pertimbangan penting bagi semua pemimpin.

Ketika seorang pemimpin memberikan pembinaan bagi karyawan, hasilnya dapat meningkatkan produktivitas (efisiensi tugas), peningkatan keterampilan karyawan yang relevan untuk kemajuan karir (hubungan manusia), dan implementasi yang lebih baik dari sebuah Program baru yang inovatif (perubahan adaptif). Berdasarkan uraian di atas diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas Guru dalam organisasi.

Pengaruh Langsung Komitmen terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap produktivitas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,347. Ini memberikan makna komitmen berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya, menurut Varsha dan Monika Bhati (2012:34-51) "*Employee commitment can benefit organization in a number of ways such as it can improve performance; reduced absenteeism, and turnover thereby resulting in sustained productivity*". Komitmen karyawan dapat memberikan keuntungan organisasi dalam beberapa hal seperti, dapat meningkatkan kinerja; mengurangi ketidakhadiran, dan pergantian sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang berkelanjutan. Selanjutnya, Rajendran Muthurveloo dan Raduan Che Rose berpendapat bahwa: "*The organizational commitment is the subset of employee commitment, which comprised to work commitment, career commitment and organizational commitment and also added greater the organizational commitment can aid higher productivity* (2005:10). Komitmen organisasi adalah bagian dari komitmen karyawan, yang terdiri komitmen kerja, komitmen karir dan komitmen organisasi dan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan produktivitas yang lebih tinggi.

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa diduga komitmen kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas Guru dalam organisasi

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,453 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,453. Ini memberikan makna Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya Menurut Keith Porter, Paul Smith dan Roger Fagg (2006:79), kepemimpinan transformasional memiliki nilai berpengaruh terhadap komitmen organisasi, mereka dikatakan: *'Transformational leadership focuses instead on the development of commitment and motivation among followers. The creation of a vision is paramount, as is getting employees to buy in to this vision in order to transform the performance of the organization. Other terms such as charismatic, visionary or inspirational leadership are very similar'*. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan komitmen dan motivasi diantara pengikut. Penciptaan visi adalah yang terpenting, karena akan membuat semakin karyawan menjadi semakin memiliki visi untuk mengubah kinerja organisasi. Istilah lain yang sangat mirip adalah karismatik, visioner atau kepemimpinan inspirasional.

Pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikut mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga tingkat dapat mencapai yang lebih tinggi dalam komitmen organisasi. Charles W.L Hill and Gareth R. Jones (2009:847) mengatakan: *Transformational leaders go beyond dealing with day-to-day management problems: they commit people to action and focus on the development of new levels of awareness of where the future lies and commitment to achieving that future.*

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, Pemimpin Transformational memiliki keterkaitan masalah dalam manajemen di setiap harinya, mereka adalah orang-orang yang berkomitmen dan fokus untuk mengembangkan kemampuan dan berani bertindak jika terdapat hal yang buruk yang dapat mempengaruhi masa depan serta komitmen memperjuangkan keberhasilan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

Laurie J. Mullins (2005:312) menambahkan dan mengatakan bahwa: *"Transformational leadership a process of engendering motivation and commitment, creating a vision for transforming the performance of the organization and appealing to the higher ideals and values of follower"*. Kepemimpinan transformasional merupakan proses melahirkan motivasi dan komitmen, menciptakan visi untuk mengubah kinerja organisasi dan menarik cita-cita yang lebih tinggi dari nilai-nilai para pengikut.

Berdasarkan uraian di atas diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen dalam organisasi..

PENUTUP

Kesimpulan: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Produktivitas. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengakibatkan peningkatan Produktivitas guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di wilayah pondok pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep. 2) Komitmen berpengaruh langsung positif terhadap Produktivitas. Artinya, peningkatan komitmen kepala sekolah yang kondusif mengakibatkan peningkatan produktivitas guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di wilayah pondok pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep. 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengakibatkan peningkatan komitmen kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) di wilayah pondok pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep

Saran: Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut: 1) Dinas Pendidikan Kabupaten Sumenep selaku pengambil kebijakan tertinggi di satuan pendidikan tingkat kabupaten/kota harus memperhatikan beberapa variabel berkaitan dengan upaya peningkatan Produktivitas guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di wilayah pondok pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep. Kepemimpinan Transformasional dan komitmen merupakan variabel yang sangat disarankan untuk diperhatikan dan diterapkan agar guru memiliki produktivitas yang tinggi dan sesuai dengan harapan. 2) Bagi Kepala Sekolah sebaiknya Memberikan timbal balik yang positif dari setiap program serta kebijakan yang dikeluarkan dinas pendidikan, Menjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah yang lain serta harus selalu aktif dari setiap program yang di keluarkan, dan Memberikan kesempatan warga sekolah ikut berpartisipasi dalam pembangunan sekolah. 3) Bagi para peneliti lain agar menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian-penelitian serupa dengan mengembangkan variabel-variabel bebas dan cakupan wilayah penelitian. Hal ini disebabkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, komitmen dan produktivitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A, Lepine, Michael J Wesson, *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace* 4 edition. New York: McGraw-Hill, 2015
- Don Helliegelel, John W. Slocumm JR, *Organizational Behavior* 13 edition USA: South Western Cengage Learning, 2011

- Edwin A locker, *Hanbook Of Principes Of Organizational Behavior Indispensable Knowledge For Evidence-Based Management*, second edition. United Kingdom, John & Sons Publishers: 2009
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2013
- Gary Yukl , *Leadership in Organizations*, 7th edition. New Jersey, 2010
- Indah puji hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana, 2014
- James Campbell Quick, Debra L. Nelson, *Principles of Organizational Behavior Realities And Challenges 8 Edition*. USA: South Western Cengage Learning, 2013
- Jerald Greenberg, *Behavior in organizations 10th edition*. England: Pearson, 2011
- John R Schermerhorn, JR, *Introduction to Management*. Asia: Jhon willey, 2010
- John W. Newstrom, *Organizational Behavior Human Behavior at Work 14th edition*. New York: McGraw-Hill, 2015
- Keith Porter, Paul Smith And Roger Fagg, *Leader and Management For HRD Profesionals*. India: Elsevier, 2006.
- Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior* .England: Prentice Hall, 2005
- Rajendran Muthuveloo and Raduan Che Rose . *Typology of Organizational Commitment*. American Journal of Applied Science, 2005
- Richard L. Daft, *Leadership Theory and Practice 6 edition*. USA: Cengage learning, 2015
- Ricky W. Griffin, Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 11th Edition. USA: South-Western, Cengage Learning, 2014
- Timothy T. Baldwin, William H. Bommer, Robert S. Rubbin, *Managing Organizational Behavior what Great Managers Know & Do 2nd Edition*. New York: McGraw-Hill, 2013
- Varsha Dixit and Ms. Monika Bhati, *A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry*. European Journal of Business and Social Sciences, 2012