

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, lembaga, yayasan ataupun sekolah. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi atau lembaga tersebut. Fenomena alam yang begitu kompleks, permasalahan pasti sering datang silih berganti. Keberhasilan suatu organisasi/lembaga sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Tanpa SDM yang berkualitas, mustahil bagi suatu organisasi/lembaga dapat mencapai kemajuan dalam segala bidang kehidupan terutama pendidikan. Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia di suatu yayasan merupakan faktor yang sangat penting bagi efektifitas kegiatan di dalam yayasan itu sendiri. Sebuah tantangan yang dihadapi dalam sebuah organisasi/yayasan saat ini adalah memajukan dan meningkatkan kualitas SDM guna mengantisipasi perkembangan yang ada pada saat ini dan yang akan datang. Setiap yayasan apapun bentuk dan jenisnya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam menghadapi keberhasilan suatu yayasan tersebut. Untuk itu yayasan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu guru, sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat berkontribusi dalam meningkatkan pekerjaan. Upaya untuk membangun pendidikan akan berhasil melalui tiga syarat utama yang diyakini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yakni sarana gedung, buku yang berkualitas, dan guru serta tenaga kependidikan profesional (Mulyasa, 2018).

Guru mempunyai peran penting dalam upaya pembentukan karakter, transfer pengetahuan, dan pelatihan keterampilan bagi peserta didik. Besarnya

peranan guru tersebut menuntut adanya kinerja guru yang baik secara menyeluruh sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu dibina, dikembangkan, dan diberikan pengarahan yang layak sesuai dengan tuntutan visi, misi, dan tugas yang harus diemban agar kinerja guru dapat meningkat. Guru sebagai pendidik harus berkomitmen untuk memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa, dan mampu menjadi suri teladan yang baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya penyelenggaraan pendidikan di yayasan sekolah. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar siswanya. Menjadi seorang guru harus memiliki karakteristik yang disukai siswa, menurut Kunandar (2014), karakteristik guru yang disukai siswa adalah yang memiliki sikap demokratis, suka bekerjasama, baik hati, sabar adil, konsisten, bersifat terbuka, suka enolong, ramah tamah, humoris, menguasai bahan pelajaran, dan fleksibel.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan visi dan misi yang tertuang dalam skema strategis suatu organisasi. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik, dimana kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Guru memiliki posisi yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan pembelajaran karena guru yang mengelola proses pembelajaran secara langsung dari proses awal hingga akhir di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bahkan dinilai tidak bisa digantikan oleh media secanggih apapun (Nasution, 2017).

Salah satu teori yang membahas mengenai kinerja adalah *Performance Management Theory* oleh Armstrong dan Baron (2006) yang mengungkapkan fokus peningkatan kinerja pada kelima faktor, yaitu *Personal factors*

mencakup tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu terhadap organisasi. *Leadership factors* mencakup gaya kepemimpinan, dukungan dan arahan pimpinan. *Team factors* mencakup kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. *System factors* mencakup sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. *Contextual/situational factors* yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Teori pendukung lain yaitu *Organizational Behavior Theory* oleh Colquitt dkk, (2019). Teori tersebut mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ke dalam tiga elemen. Pertama, *Organizational Mechanisms* meliputi budaya organisasi dan struktur organisasi. Kedua adalah *Group Mechanisms* meliputi gaya dan perilaku pemimpin, kekuasaan dan negosiasi pemimpin, proses dan komunikasi tim kerja, serta karakteristik dan perbedaan tim kerja. Terakhir, ada hasil *Individual Characteristics* mencakup kemampuan dan kepribadian serta nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku.

Kedua teori tersebut sepakat bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Burns (2014:62), kepemimpinan transformasional didirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, perilaku, sikap dan emosional di masa depan bertujuan untuk perubahan yang lebih baik. Pemimpin transformasional merupakan seseorang yang melakukan perubahan berusaha keras dengan transformasi ulang secara menyeluruh sehingga bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal. Dimana dalam sebuah prosesnya terdapat para pengikut dan pemimpin meningkatkan motivasi tinggi sebagai spirit dalam organisasi. Sebagaimana kepala sekolah yang diyakini merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2018).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja berdasarkan dari kedua teori tersebut adalah komitmen organisasi. Menurut Wibowo (2014) komitmen adalah perasaan keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap unit organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Malthis dan Jackson (2012) yang mengungkapkan bahwa faktor lain yang dipercaya dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Dalam hal itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang guru/karyawan memilih satu organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut dan memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka dari itu, guru diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi profesinya sebagaimana yang tertuang dalam etika profesi keguruan yaitu professional terhadap tempat kerja. Dengan adanya komitmen tersebut, diharapkan seorang guru akan siap dalam menghadapi perubahan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Selain kedua faktor tersebut ada faktor lain yang bisa mempengaruhi dalam kinerja, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Budaya organisasi memiliki peran dalam menentukan struktural sebagai operasional yang menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya menyampaikan kepada anggota setiap keyakinan, nilai, aturan, dan norma suatu organisasi. Semua itu disepakati dan dijalankan oleh seluruh anggota hingga menjadi budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi membentuk dan memperkuat sikap dan perilaku orang. Pada akhirnya, keyakinan dan nilai organisasi akan melekat dan menjadi keyakinan individu atau sebaliknya. Budaya itu memiliki pengetahuan unik yang dipegang oleh organisasi sehingga menjadikannya berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi sebagai pola asumsi

dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu. Dari situ supaya dia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai. Oleh karena itu, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Berbagi pengetahuan/*knowledge sharing* adalah salah satu siklus mendasar dalam informasi yang ditunjuk oleh para eksekutif untuk memperluas pemanfaatan informasi melalui penyebaran informasi kepada individu yang membutuhkan. *Knowledge sharing* adalah proses pengiriman, pengambilan, dan penyebaran informasi dan pengaturan multidimensi yang disengaja dari seorang pendidik kepada orang lain atau pertemuan yang dirampas melalui strategi dan media yang diubah (Lumantobing, 2014). *Knowledge sharing* dalam semua hal terkhusus organisasional merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kinerja seseorang. *Knowledge sharing* dapat mempengaruhi orang untuk mencapai hasil kerja yang ideal. Dengan berbagi informasi, dipercaya bahwa orang dapat menyelesaikan pekerjaan membawa kesepakatan dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh organisasi. *Knowledge sharing* membuka pintu terbuka yang luas untuk pembelajaran bagi semua orang dengan tujuan agar mereka dapat lebih mengembangkan keterampilan individu secara bebas. *Knowledge sharing* memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan individu dalam suatu asosiasi ataupun organisasi.

Sekolah merupakan suatu lembaga/organisasi pendidikan dimana seorang guru dan murid terlibat langsung dalam pembelajaran. Yayasan Pendidikan Salafiyah Roudlotul Muhtadiin merupakan Yayasan Pendidikan Islam yang berada di kota Jepara dimana Pendidikan tersebut tidak hanya mengajarkan pembelajaran tentang Islam saja, akan tetapi banyak materi pembelajaran yang diajarkan mulai dari nilai-nilai kebangsaan, nilai sosial, nilai budaya hingga nilai-nilai kewirausahaan. Guru merupakan unsur penting dalam Pendidikan tersebut, dimana guru sebagai aktor utama dalam menyalurkan Ilmu serta wawasan pengetahuan dan pengalaman kepada siapapun termasuk

murid dan sesama guru tersebut, untuk itu sumber daya manusia guru sangat dibutuhkan. Dalam menunjang sumber daya manusia tersebut guru diharapkan bisa memaksimalkan kinerjanya. Jika kinerja guru baik dan maksimal, maka Pendidikan akan ikut berjalan dengan baik, maksimal serta optimal pula.

Fenomena yang terjadi adalah keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja guru tersebut, guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif, sikap semangat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan contoh menjaga kualitas kerja, memprioritaskan pengajaran dan sekolah, bertanggung jawab, dan sebagainya. Pada kenyataannya masih terdapat guru yang kurang begitu maksimal bekerjanya dan kurang mempersiapkan dalam pengajaran. Contoh : Berangkat mengajar masih ada yang terlambat, tidak mempunyai RPP dan silabus, kurang memperhatikan prota dan promes. Masih terdapat guru yang jarang mengikuti kegiatan-kegiatan sekolah yang menunjang kualitas kerjanya, misalnya ada kegiatan sekolah seperti ospek dll, ada jam kosong tanpa di beri tugas, absensi guru saat pengajaran yang kurang optimal. Hal itu disebabkan karena kurangnya semangat motivasi kinerja guru, dan juga terdapat guru yang datang hanya saat pengajaran saja. Ada beberapa guru juga mengajar lebih dari satu sekolah. Berikut data aspek kinerja guru yang perlu diperhatikan yaitu dengan menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi dan mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia.

Fenomena tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan salah satu kepala sekolah di Yayasan Roudlotul Muhtadiin, pada tanggal 11 November 2022 yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja guru di sekolah tersebut. Hal ini dibuktikan dengan beberapa guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran secara kolektif sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hasil observasi langsung yang telah peneliti laksanakan sejak tanggal 3 November – 13 November 2022 di Yayasan Salafiyah Roudlotul

Mubtadiin mengungkapkan beberapa temuan yaitu tingkat kedisiplinan waktu para guru yang belum maksimal. Hal tersebut ditunjukkan oleh rekapitulasi kehadiran dan keterlambatan guru di Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin selama 3 bulan dalam periode tahun 2022 yang telah diverifikasi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Guru Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin**  
**Bulan September - November 2022**

<b>Rekapitulasi Kehadiran Guru</b>						
Keterangan	September		Oktober		November	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Berangkat	171	84,7 %	165	81,7 %	174	86,1 %
Tidak Berangkat	31	15,3 %	37	18,3 %	28	13,9 %
Total	202	100 %	202	100 %	202	100 %

Sumber : Rekanan dokumen guru Sekolah Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin 2022.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Keterlambatan Guru Yayasan Salafiyah Roudlotul**  
**Mubtadiin Bulan September - November 2022**

<b>Rekapitulasi Keterlambatan Guru</b>						
Keterangan	September		Oktober		November	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Terlambat	48	23,8 %	51	25,2 %	36	17,8 %
Tidak Terlambat	154	76,2 %	151	74,8 %	166	82,2 %
Total	202	100 %	202	100 %	202	100 %

Sumber : Rekanan dokumen guru Sekolah Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin 2022.

Peneliti juga menemukan fakta bahwa beberapa guru belum melengkapi instrumen pembelajaran pada periode yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari pengumpulan perangkat pembelajaran yang diserahkan kepada Staff TU pada awal tahun pembelajaran meliputi ; Silabus, Program Tahunan (PROTA), Program Semester (PROMES), dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang tidak maksimal. Berikut ini merupakan rekap instrumen pemantauan administrasi :

**Tabel 1.3**

**Rekapitulasi Instrumen Pemantauan Administrasi Pembelajaran 2022**

<b>Rekapitulasi Administrasi Pembelajaran</b>				
<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Terkumpul</b>	<b>Presentase</b>	<b>Jumlah Belum Terkumpul</b>	<b>Presentase</b>
<b>Silabus</b>	180	89,1 %	22	10,9 %
<b>Prota</b>	171	84,7 %	31	15,3 %
<b>Promes</b>	159	78,7 %	43	21,3 %
<b>RPP</b>	140	69,3 %	62	30,7 %

Sumber : Rekap dokumen guru Sekolah Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin 2022.

Hal tersebut telah didukung dengan hasil laporan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh sekolah dalam hal ini supervisinya kepala sekolah berdasarkan aspek-aspek supervisi yang telah di rekap ulang sebagai berikut :



**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Hasil Supervisi Kinerja Guru 2022**

<b>Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru</b>							
No.	Hasil Penilaian Aspek Kinerja	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
1.	Aspek 1	15	110	70	7	-	202
2.	Aspek 2	7	86	104	5	-	202
3.	Aspek 3	8	179	12	3	-	202
4.	Aspek 4	20	91	70	21	-	202
5.	Aspek 5	8	80	83	31	-	202
6.	Aspek 6	15	119	60	8	-	202
7.	Aspek 7	151	31	15	5	-	202
8.	Aspek 8	190	9	3	-	-	202
9.	Aspek 9	35	94	70	3	-	202

Sumber : Rekapitan data supervisi guru sekolah Yayasan Salafiyah Roudlotul Muhtadiin 2022.

Keterangan :

Aspek 1 : Pengembangan kurikulum.

Aspek 2 : Pengorganisasian pengajaran.

Aspek 3 : Pemenuhan fasilitas.

Aspek 4 : Perencanaan dan perolehan bahan ajar.

Aspek 5 : Perencanaan dan implementasi dalam meningkatkan pengalaman belajar dan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran.

Aspek 6 : Pelaksanaan orientasi tentang suatu tugas atau cara baru dalam proses belajar.

Aspek 7 : Pengkoordinasian antara kegiatan belajar-mengajar dengan kegiatan lain yang diberikan oleh sekolah.

Aspek 8 : Pengembangan hubungan dengan masyarakat.

Aspek 9 : Pelaksanaan evaluasi pengajaran.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, penulis menggaris bawahi bahwa faktor kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi menjadi salah satu unsur yang berkontribusi terhadap permasalahan kinerja guru dalam sistem pendidikan di Yayasan Salafiyah Roudlotul Muhtadid. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Yukl (2013:313) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional diyakini mampu secara efektif menciptakan pembaharuan terhadap suatu lingkungan kerja melalui upaya transformasi dan motivasi para pengikut dengan cara membuat pengikut lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan ini juga mampu mendorong pengikut untuk lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan diri sendiri serta menjadikan kebutuhan-kebutuhan pengikut sebagai prioritas.

Beberapa research gap yang terkait dengan penelitian ini antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Taufik, (2019) dengan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan mengambil lokus penelitian pada guru SDN 1 Nagri Kidul kabupaten Purwakarta menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan Dhaniel dkk, (2020), dengan mengambil sampel pada guru sekolah di Jawa Barat, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro dan Ira, (2020) menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan mengambil sampel pada guru dari 3 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK) di Kotamadya Jakarta Timur menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi dkk, (2019) dengan sampel guru SMK Negeri Kota Pekanbaru mendapatkan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Taufik dkk, (2020) dalam penelitiannya untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan responden seluruh guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan menunjukkan hasil memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra dkk, (2021) untuk menguji pengaruh variabel yang sama dengan mengambil responden guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan Batam hasil yang diperoleh, budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nufia dan Tri, (2021) menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* dengan mengambil sampel pada guru SMKS Brantas Karangates menunjukkan hasil *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meildy dan Dylmoon, (2021) untuk menguji pengaruh variabel yang sama dengan mengambil responden guru-guru dari Sekolah XYZ Kupang mendapatkan hasil kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mieke dkk, (2022) menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru dengan mengambil sampel pada guru SMA Yadika Bandar Lampung menunjukkan hasil *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Najma dkk, (2022) untuk menguji pengaruh variabel yang sama dengan mengambil sampel guru di MTs Negeri 1 Polewali Mandar mendapatkan hasil *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari latar belakang yang sudah di uraikan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin)”.

## B. Rumusan Masalah

Masalah yang terjadi adalah adanya kinerja di Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin kurang begitu maksimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu variabel kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi guru. Variabel *knowledge sharing* pemimpin juga sangatlah penting dan berperan terhadap kinerja guru. Sehingga berdasarkan uraian diatas, secara empiris diuji pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening (Studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin), masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?
7. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin) ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dituliskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).
7. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru (studi pada Yayasan Salafiyah Roudlotul Mubtadiin).

### D. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat. Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini, bisa dilihat dari segi manfaat secara teoritis dan secara praktis :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran dan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, budaya organisasi, *knowledge sharing*, kinerja guru dan diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini supaya dapat digunakan sebagai landasan serta salah satu bahan pertimbangan di lembaga/organisasi pendidikan dalam perumusan kebijakan lembaga/organisasi guna meningkatkan kinerja

organisasi tersebut dan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap guru, supaya mampu mengoptimalkan kinerjanya terkhusus di lembaga Yayasan Salafiyah Roudlotul Muftadiin sebagai objek penelitian ini.

