

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembentukan budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Pembentukan budaya organisasi akan memberitakan arah pada aktivitas organisasi. Jadi, pembentukan budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron (2005) pengertian budaya organisasi adalah suatu sikap yang mematuhi nilai-nilai dan norma, keyakinan, sikap serta keinginan yang merupakan wujud bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melaksanakan sesuatu hal sesuai pada aturan dan kebijakan yang ada dalam organisasi. Nilai adalah suatu hal yang dipahami oleh orang-orang yang dipakai sebagai pedoman untuk berperilaku dalam organisasi. Sedangkan norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur dan mengarahkan perilaku seseorang.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disisi lain, dapat meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi secara bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi pegawai dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai serta mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi.

Dengan budaya organisasi dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Deals & Kennedy (dalam Sutrisno 2019, hlm.2) mengungkapkan budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Agar pembentukan budaya organisasi dapat benar-benar menjadi pedoman pegawai dalam beraktivitas sehingga tercipta identitas organisasi yang akhirnya mendukung kemajuan organisasi, maka pembentukan budaya organisasi perlu diatur, dikomunikasikan dan dipimpin oleh pimpinan organisasi kepada pegawai. Selain itu pegawai akan senantiasa bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan dan kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi.

Sama halnya dengan Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat yang merupakan organisasi baru yang harus melakukan pembentukan budaya organisasi guna menciptakan identitas organisasi yang mendukung kemajuan organisasi yang menghasilkan output yang sesuai dengan visi dan misi lembaga tersebut.

Dengan keluarnya peraturan baru yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 tentang terbentuknya Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak di 33 Provinsi sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah koordinasi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, menjadi landasan yuridis bagi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat (BBGP Provinsi Jawa Barat) yang merupakan penggabungan dari Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA), Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling (PPPPTK Penjas dan BK), dan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB).

Penggabungan lembaga tersebut dilakukan oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia dengan pertimbangan untuk meningkatkan pemberdayaan dan pengembangan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah di setiap daerah provinsi hal ini tercantum pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak.

Dari Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja

Liza Yemima Br Karo Sekali, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI DI BALAI BESAR GURU PENGGERAK (BBGP) PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak menyatakan bahwa Balai Besar Guru Penggerak mengemban amanat sebagai lembaga baru, tentu harus segera menyiapkan perencanaan guna penyempurnaan strategis dari 3 (tiga) lembaga PPPPTK yang melebur menjadi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu mempertajam strategi dan upaya dalam menanggulangi dampak keadaan pandemi Covid-19, mempercepat akselerasi transformasi pendidikan, mensinergikan program prioritas kementerian dengan berbagai pemangku kepentingan di wilayah Provinsi Jawa Barat terlebih dalam masa transformasi organisasi yang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

Semua pihak yang berada di naungan BBGP Provinsi Jawa Barat berupaya beradaptasi dengan kondisi saat ini, organisasi pun harus bisa menyesuaikan berbagai kegiatan yang sesuai dengan tugas dan fungsi saat ini, tentunya dengan cara dan budaya organisasi baru yang berbeda selama menjalankan aktivitas yang dikerjakan di dalam organisasi.

Sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti terhadap Dokumen Rencana Strategis Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat 2022-2024 bahwa terdapat masalah internal dalam pengelolaan organisasi baru yang dibentuk pada pertengahan tahun 2022 yaitu penyatuan budaya kerja organisasi.

Penggabungan 3 (tiga) instansi menjadi 1 (satu) instansi memberikan tantangan dalam bekerja dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan latar belakang budaya kerja, ruang gerak organisasi sebelumnya, ritme dan komitmen bekerja yang berbeda menjadi tantangan dalam proses penyatuan organisasi. Dari berbagai aspek perlu penyatuan dan dipikirkan secara rinci dan holistik sehingga budaya kerja organisasi baru dapat dibentuk. Kesiapan sumber daya manusia dalam menerima perubahan menjadi kunci utama dalam proses penyatuan organisasi. Tahapan-tahapan yang diperlukan harus dilalui bersama dengan mengupas hal-hal yang dianggap penting.

Menjadi tugas bagi organisasi untuk menyatukan visi bersama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang baru di bawah BBGP Provinsi Jawa Barat. Membentuk *state of being* yang baru, dan tuntutan untuk segera mampu bersinergi menjalankan seluruh program dan kegiatan yang telah diamanahkan

kepada BBGP Provinsi Jawa Barat. Untuk membangun *state of being* dalam organisasi baru diperlukan komunikasi dan koordinasi dalam menetapkan secara bersama-sama nilai-nilai lembaga, proses bisnis, budaya kerja dan standar layanan yang nantinya akan terinternalisasi dalam tubuh BBGP Provinsi Jawa Barat agar reformasi internal dapat terwujud.

Selain itu, dari hasil pengamatan dan wawancara singkat dengan sebagian pegawai di BBGP Provinsi Jawa Barat, diperoleh bahwa masih banyak pegawai mengelompokkan diri sesuai dengan instansi sebelum adanya transformasi organisasi. Pengelompokkan diri yang dilakukan pegawai tidak hanya terjadi di lingkungan kantor, tetapi berkelanjutan saat melakukan tugas dinas luar seperti kegiatan temu sapa, lokakarya dan workshop yang melakukan pembagian tugas sesuai dengan pengelompokkan instansi sebelumnya. Hal ini dapat berdampak buruk yang membuat teamwork semakin menurun seperti miskomunikasi atau gagal paham antar pegawai.

Permasalahan yang terjadi jika dibiarkan tentu saja akan menghasilkan permasalahan seperti perpecahan dan dapat mengganggu kualitas kerja pegawai sehingga instansi atau lembaga BBGP Provinsi Jawa Barat tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal dalam mengembangkan model peningkatan kompetensi dan media pembelajaran, meningkatkan kompetensi serta memberdayakan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah di Provinsi Jawa Barat untuk pendidikan formal dan pendidikan non-formal.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja atau gap pegawai yaitu kepemimpinan. Menurut Bass (dalam Maidin, 2021, hlm. 51) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan saling berhubungan untuk mengatasi situasi sulit yang dihadapi perusahaan dengan menjadikan pimpinan sebagai panutan (*role model*), dan menginspirasi karyawan yang lain untuk berpartisipasi dalam perubahan. Dengan kata lain, organisasi mempengaruhi kepemimpinan seperti halnya kepemimpinan mempengaruhi budaya.

Agar pembentukan budaya organisasi dapat benar-benar dapat menjadi pedoman pegawai dalam beraktivitas sehingga tercipta identitas organisasi yang akhirnya mendukung kemajuan organisasi, maka pembentukan budaya organisasi

perlu diatur, dikomunikasikan dan dipimpin oleh pimpinan organisasi kepada pegawai.

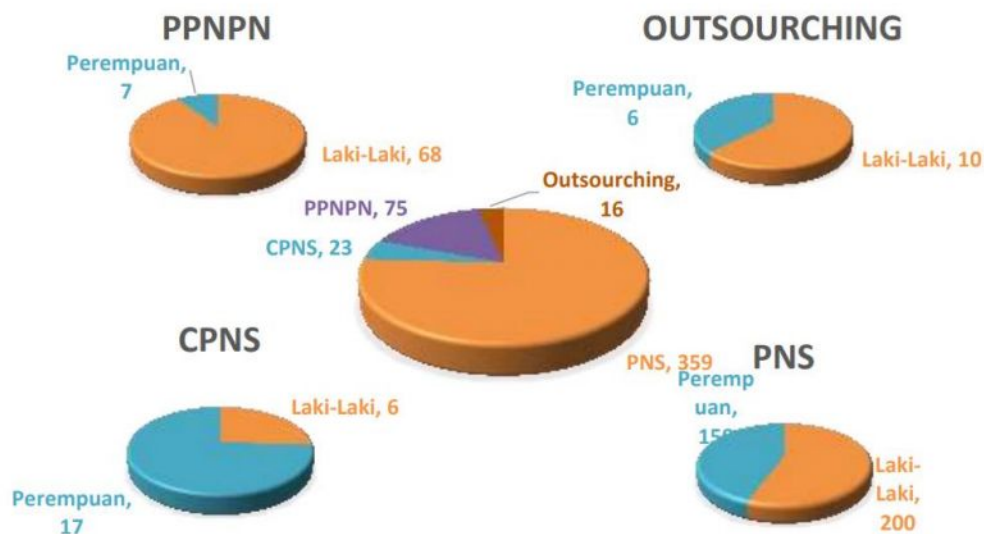
Dalam hal ini, perlunya peran kepala lembaga sebagai sentral komando penyatuan 3 instansi menjadi BBGP harus berpegang pada visi dan misi lembaga yang sudah diarahkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Membangun proses bisnis dimulai dari makro menuju ke mikro dalam lembaga, dapat memberikan arah yang jelas sehingga setiap lini akan menyusun proses bisnisnya sesuai dengan garis koordinasi yang diperlukan. Menurut Schein (1992), kepemimpinan adalah kemampuan untuk keluar dari budaya lama untuk memulai proses perubahan yang lebih adaptif. Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk merubah budaya lama ke budaya baru guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi.

Menurut ahli House, dkk (dalam Baihaqi, 2002, hlm.49) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang untuk memberikan kontribusinya guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi. Selain itu, menurut Maxwell (dalam Maidin 2021, hlm. 110) hubungan antara kepemimpinan dan pengaruh, bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang. Ia mengatakan bahwa bagus tidaknya kepemimpinan seseorang dapat diukur dari seberapa besar pengaruh yang bisa ia lakukan terhadap orang lain/bawahan. Sejalan dengan hal tersebut, maka kepemimpinan harus efektif supaya organisasi dapat berjalan dengan teratur dan terarah untuk mencapai tujuan yang ditentukan supaya adanya kemajuan, inovasi dan perubahan di dalamnya.

Mengenai Balai Besar Guru Penggerak yang selanjutnya disingkat BBGP adalah Unit Pelaksana Teknis setingkat eselon II.b di Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Guru, Pendidik lainnya, Tenaga Kependidikan, Calon Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, Calon Pengawas dan Pengawas Sekolah. BBGP berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, BBGP dipimpin oleh kepala lembaga. Kepala lembaga Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat saat ini adalah Mohammad Hartono, S.H., M.Ed. yang diharapkan senantiasa dapat berkoordinasi dan bekerjasama dengan

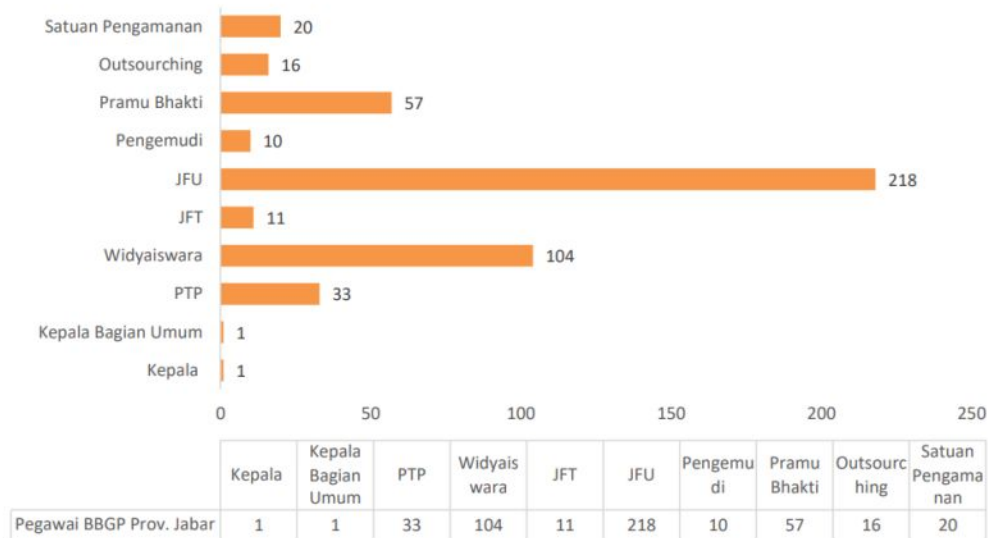
pegawai dan unit utama lain, agar dapat tercapainya tugas dan fungsi BBGP Provinsi Jawa Barat serta peningkatan kinerja pegawai bisa dijalankan dengan baik.

Dampak transformasi organisasi 3 (tiga) lembaga menjadi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat mengakibatkan pergantian kepala di tiga instansi lembaga pendidikan menjadi satu instansi, yang saat ini dijabat oleh Mohammad Hartono, S.H., M.Ed., mengakibatkan berubah juga gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh seluruh jajaran pegawai BBGP. Pemimpin, sebagai manajemen puncak menjadi teladan/*role model* merupakan faktor penting dalam pembentukan dan menyebarkan budaya organisasi, maka perubahan posisi kepemimpinan dalam instansi BBGP, yang penting ialah dapat membantu penerapan nilai-nilai baru bagi pegawai. Pembentukan budaya organisasi yang terbukti produktif akan dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif, di saat semua orang saling mempengaruhi untuk maju dan berlomba-lomba memberikan kontribusi yang terbaik.



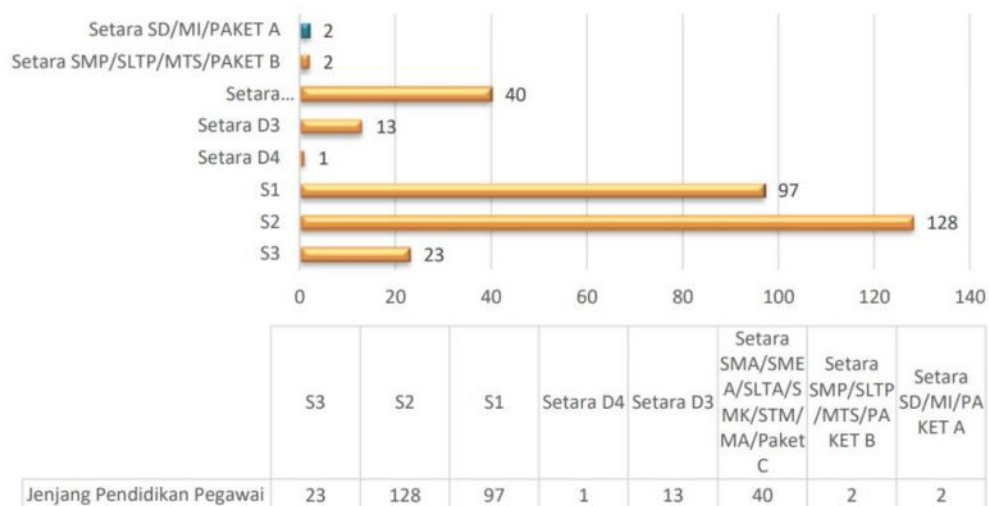
Sumber: Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Gambar 1. 1 Data Pegawai BBGP Jawa Barat 2022



Sumber: Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Gambar 1. 2 Data Pegawai Sesuai Jabatannya di BBGP Jawa Barat 2022



Sumber: Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Gambar 1. 3 Data Pegawai Sesuai Jabatannya di BBGP Jawa Barat 2022

Berdasarkan pengamatan dan wawancara terkait kepemimpinan di Balai Besar Guru Penggerak Kepala BBGP, sesungguhnya sudah dan tetap berusaha untuk menampilkan kepemimpinan terbaik pada transformasi organisasi melalui berbagai cara dengan kepala BBGP selalu menjalin komunikasi dengan para pegawai, kepala BBGP rutin memantau kegiatan-kegiatan yang terjadi di lembaga secara langsung maupun melalui media seperti zoom dan media lainnya. Selain itu

Liza Yemima Br Karo Sekali, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI DI BALAI BESAR GURU PENGGERAK (BBGP) PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

kepala BBGP juga tetap melakukan rapat rutin untuk membahas berbagai hal yang perlu untuk dibicarakan di rapat para pimpinan dan bawahan. Namun demikian, hingga saat ini kepemimpinan kepala BBGP terlihat masih kurang memberikan perhatian pada kondisi pegawai yang memiliki gap antar pegawai. Kondisi pegawai dirasa masih kurang mampu kerjasama dalam menerima kesediaan memberi dan menerima kontribusi kepada sesama mitra kerja dan rekan kerja mencapai sasaran dan target organisasi yang dapat berkolaborasi secara keseluruhan. Itu semua disebabkan oleh banyaknya tugas dinas luar kota yang diterima oleh kepala BBGP, dan juga kurangnya komunikasi secara tatap muka.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan terhadap orang-orang yang dipimpinnya atau bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap proaktif pegawai yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Burns (dalam Aini 2021, hlm 43), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan di antara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan dari atas ke bawah (*top-down*), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*bottom up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi di dalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka. Paling tidak terdapat empat faktor yang dapat direalisasikan oleh pemimpin melalui kepemimpinan transformasional yaitu dengan adanya *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration* (M. Bass bersama dengan B.J Avolio (1990) dalam Wirawan (2013, hlm. 141), sehingga pemimpin dapat memberikan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi staf dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, pemimpin tersebut dapat memotivasi seluruh staf dan karyawannya yang ada dalam organisasi sehingga dapat mendukung semangat kerja para karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kemudian pemimpin juga dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi

di kalangan para staf dan karyawannya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, dan yang terakhir pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi stafnya.

Sedangkan untuk perubahan budaya kerja organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat ialah terkait melaksanakan tugas dan fungsinya mengusung budaya kerja organisasi “Jujur, Unggul, Adaptif, Ramah, Amanah”. Peran pemimpin dalam pembentukan budaya organisasi tidak hanya sebatas memantau dan menjalin. Namun pemimpin harus dapat memberikan stimulus yang baik dalam masa transformasi organisasi. Hal ini terjadi karena adanya masa transformasi organisasi yang dilakukan sehingga setiap karyawan mengalami perubahan tugas/jobdesk sesuai dengan penempatan bidang, tugas dan fungsi BBGP, dan visi-misi organisasi yang baru serta kegiatan yang dilaksanakan diluar kantor.

Ketidakmampuan pemimpin dalam memberikan stimulus dalam pembentukan budaya organisasi dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif dalam melaksanakan kegiatan di lembaga tersebut. Pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan berdasarkan rutinitas tanpa ada inovasi dalam melakukan pekerjaan di lembaga. Stimulus yang diberikan pimpinan harus mampu memotivasi para pegawai untuk berkeaktifitas dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan dan melihat permasalahan yang saling berkaitan antara keduanya, membutuhkan begitu pentingnya kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan budaya organisasi di dalam suatu organisasi, sehingga dapat mengatasi kendala-kendala dalam budaya kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pembentukan Budaya Organisasi Di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti membuat pembatasan suatu masalah yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih

terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah yang akan difokuskan dalam penelitian ini yaitu secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

1. Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan budaya organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.

2. Kontekstual

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian terhadap pemimpin di Balai Besar Guru Penggerak di Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan budaya organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

Maka rumusan masalahnya antara lain:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat selama Transformasi Organisasi ?
2. Bagaimana Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak selama masa Transformasi Organisasi ?
3. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pembentukan Budaya Organisasi pada Masa Transformasi Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan budaya organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdeskripsikannya Kepemimpinan Transformasional di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

Liza Yemima Br Karo Sekali, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI DI BALAI BESAR GURU PENGGERAK (BBGP) PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

2. Terdeskripsikannya Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak.
3. Teranalisisnya seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah sarana dalam memberikan bukti empiris terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pembentukan Budaya Organisasi.

b) Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada lembaga, dan dapat dijadikan sebagai acuan terkait pelaksanaan transformasi organisasi yang dilakukan dalam upaya peningkatan serta perbaikan kinerja yang lebih baik kedepannya.

c) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menambah dan memberikan sumbangsih keilmuan terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pembentukan Budaya Organisasi, sehingga nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi ini telah disesuaikan dengan pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021. Struktur

Liza Yemima Br Karo Sekali, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI DI BALAI BESAR GURU PENGGERAK (BBGP) PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

organisasi skripsi memuat terkait sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang akan dibahas. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Pada bab ini diuraikan terkait latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka. Pada bab ini lebih difokuskan kajian terkait teori, berisi konsep-konsep yang akan diangkat pada penelitian dengan menggunakan sumber berupa buku, jurnal dan media pendukung lainnya, penelitian terdahulu membahas penelitian yang relevan dengan bidang yang diteliti, dan kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian. Pada bab ini berisi penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan. Pada bab ini menjabarkan hasil temuan sebagai hasil dari pengolahan dan analisis data yang pada akhirnya dapat menjawab rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan.

BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan hasil temuan penelitian, dampak serta rekomendasi yang diberikan untuk perbaikan penelitian selanjutnya.