

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN**

**TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI**



**PENGUSUL:**

**ERMAINI, S.E.,M.M.**  
NIDN : 1016027301

**FARADILLA HERLIN**  
NIDN :1015038501

**IORA WIARTA, S.E., M.M**  
NIDN: 1012018702

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Jambi
2. Peserta Program : Penelitian Kelompok
3. Ketua Tim Pengusul :
  - a. Nama : Ermaini, S.E., M.M.
  - b. NIDN : 1016027301
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor
  - d. Program Studi : Manajemen
  - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
  - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel: 0853 – 6896-5748
4. Anggota :
  - a. Nama : Faradilla Herlin, S.E., M.S.i
  - b. NIDN : 101538501
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor
  - d. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
  - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
  - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel : 0857 – 8902-5050
  - a. Nama : Iqra Wiarta, S.E., M.M.
  - b. NIDN : 1012018702
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor
  - d. Program Studi : Manajemen
  - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
  - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel : 0853 – 6673-6400 / iqra\_wiarta2006@yahoo.co.id
3. Lokasi Kegiatan
  - a. Provinsi : Jambi
4. Lama Penelitian : 4 Bulan
5. Biaya Total Penelitian : Rp. 4.200.000,-
  - Dana Universitas Muhammadiyah: Rp. 1.200.000,-
  - Dana Institusi Lain : Rp. 3.000.000,-

Mengetahui,  
Ketua Prodi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Jambi

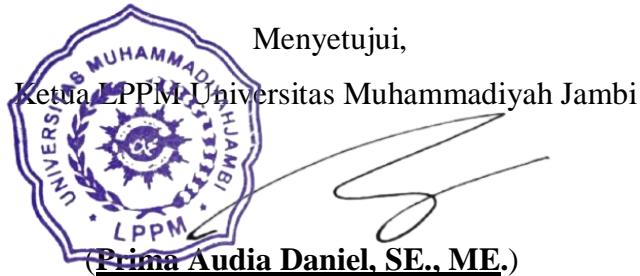
Jambi, 24 Juli 2022  
Ketua Tim Pengusul

  
**(Ermaini, SE., MM.)**

NIDN: 1002018203

  
**(Ermaini, SE., MM.)**

NIDN: 1016027301





## DAFTAR ISI

Halaman Pengesahaan .....	i
Daftar isi .....	iii
Daftar tabel .....	iv
Daftar Gambar .....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Landasan Teori .....	7
2.2 Penelitian Terahulu .....	15
2.3 Kerangka Penelitian.....	17
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1 Tujuan Penelitian .....	18
3.2 Manfaat Penelitian.....	18
BAB IV METODELOGI PENELITIAN	
4.1 Metode Penelitian .....	19
4.2 Jenis dan Sumber data .....	20
4.3 Metode Pengumpulan data .....	21
4.4 Alat Analisis data .....	22
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian .....	23
5.2 Pembahasan .....	24
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan .....	27
6.2 Saran .....	27
Daftar Pustaka.....	28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan, Proses mempekerjakan dan mengembangkan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan, peran, dan proses pengembangan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu modal yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Zikri 2019). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut mempersetasikan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Pemimpin yang baik haruslah dapat mengelola sumber daya yang bera da di dalam naunganya untuk mencapai hasil yang telah di tetapkan sebelumnya. Adapun sumber daya yang memiliki kerumitan tertinggi dalam pengaturannya adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi

seorang pemimpin dituntut dapat melakukan banyak manuver agar SDM mencapai tingkatan yang diharapkan, menjadi penting untuk sebuah organisasi untuk dapat mengelola SDM-nya secara baik, karena banyak hal yang dapat menjadi keuntungan dengan pemeliharaan SDM itu sendiri. Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri. Pemanfaatan sumber daya manusia sering kali dihubungkan dengan cara atau gaya dari pemimpin sebagai manajer dalam membuat keputusan dalam menggerakan sumber daya manusia di perusahaan maupun organisasinya.

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) menurut Hasibuan (2011) yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Handoko (2013) mengemukakan tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan yakni : Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin mengatur bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan motivasi kerja sehingga para karyawan dapat bekerjasama dengan atasan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kesediaan para karyawan dalam

menerima perintah dan pengarahan dari pimpinan dipengaruhi berdasarkan seberapa besar kedekatan antara karyawan dan pemimpin dimana karyawan membantu pemimpin dalam proses pengambilan keputusan meskipun pengambilan keputusan sendiri ditentukan oleh pemimpin dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Selanjutnya Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan karyawan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan dalam pengambilan keputusan keputusan terletak di tangan pemimpin sehingga karyawan tidak memiliki peranan di dalam menentukan kebijakan yang ada. Para karyawan tidak dapat memberikan ide atau gagasannya dalam proses pengambilan keputusan secara langsung dan terakhir merupakan kepemimpinan menyangkut pengaruh terhadap anggota kelompok. Pemimpin tidak hanya dapat memberikan perintah kepada para karyawan tetapi juga pemimpin harus dapat melaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam organisasi, begitu juga karyawan. Jika di dalam organisasi tidak ada salah satu dari pelaksana organisasi, maka dapat di pastikan organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan yang di tentukan. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pengawasnya agar para karywan dapat lebih bertanggung jawab atas keputusan yang ada.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna

sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain. Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangam visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yanh lebih baik. Pemimpin transformasional mencipkan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016).

Perkembangan Universitas Muhammadiyah Jambi yang telah bertransformasi dari sekolah tinggi ilmu ekonomi menjadi sebuah universitas swasta di propinsi Jambi tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dari pimpinan di Universitas tersebut. Transformasi perubahan bentuk tidak hanya dirasakan oleh mahasiswa dalam kampus tersebut, akan tetapi dirasakan oleh seluruh pihak, baik masyarakat propinsi Jambi, Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jambi dan Pipimpinan Pusat dan karyawan dari kampus yaitu dosen beserta tenaga kependidikan. Perubahan bentuk tersebut bukan saja diperolah dari pimpinan sendiri akan tetapi juga hasil kinerja dari seluruh civitas akademika pada

universitas, akan tetapi bagaimana menggerakan individu – individu yang berada dikampus agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan merupakan suatu seni dari ilmu manajemen yang dijalankan oleh rektor dalam bentuk gaya kepemimpinannya. Yukl (2010) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional. Heater & Bass (1988) juga menyatakan gaya kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi pegawai yang berpendidikan tinggi, karena pegawai yang berpendidikan tinggi mendambakan tantangan kerja yang dapat menambahkan profesionalis dan pengembangan diri.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada Universitas Muhammadiyah Jambi dengan judul penelitian yaitu analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jambi.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian dilatar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini. Adapun masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah Karakteristik Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi ?

2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi ?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Simamora, 2014). Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang mendefinisikan pengertian dari Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan, Proses mempekerjakan dan mengembangkan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan, peran, dan proses pengembangan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen sumber daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan secara singkat fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Kegiatan pengendalian semua karyawan agar mematuhi peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. Pengadaan Tenaga kerja

Proses, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Penintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja

Putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia pada dasarnya saling mempengaruhi antara satu sama lainnya. Apabila terdapat ketimpangan antarafungsi maka dapat mempengaruhi dari fungsi yang lainnya.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian

hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sedangkan Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Pendapat lain mengenai pengertian dari kinerja karyawan dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) yakni : Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

#### 2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

##### 1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

##### 2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka panjang)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### 2.1.5 Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiria adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpin.

Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan” Berdasarkan pada defini diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepemimpinan yaitu suatu aktivitas memengaruhi dengan kamampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 2.1.6 Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yanh lebih baik. Pemimpin transformasional mencipakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016). Menurut Yukl (2013) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Berdasarkan pada definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan dimana pemimpin dari suatu organisasi dapat memberikan panutan dengan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat dari karyawannya.

### 2.1.7 Indikator Kepemimpinan Tranformasional

Menurut Robbins & Judge (2013) Karakteristik dari pemimpin transformasional yaitu sebagai berikut :

1. *Idealized influence*

Memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan;

2. *Inspirational Motivation*

Mengomuni-kasikan harapan yang tinggi menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara sederhana;

3. *Intellectual Stimulation*

Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati;

4. *Individualized Consideration*

Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, melatih, memberi nasihat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh prayudi, a. (2020). dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai), yang dipublikasikan pada *jurnal manajemen*, volume 1 No 2. Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerj karyawan pada PD. Pembangunan kota Binjai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra, I. M., & Surya, I. B. (2020) dengan judul penelitian Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO 2000 Denpasar. Artikel penelitian tersebut dibuat

atau dipublikasikan pada *E-Jurnal Manajemen*, volume 9 no. 2. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasinya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Triyanti, D. P. B. (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yaitu dilakukan oleh Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017) dengan judul Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Hasil penelitinya mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK swasta di Jakarta timur. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gani, A. A. (2020). Judul penelitiannya yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun hasil dari penelitian yaitu Hasil pengujian regresi diperoleh hasil bahwa varibel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat, sedangkan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja perawat adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai

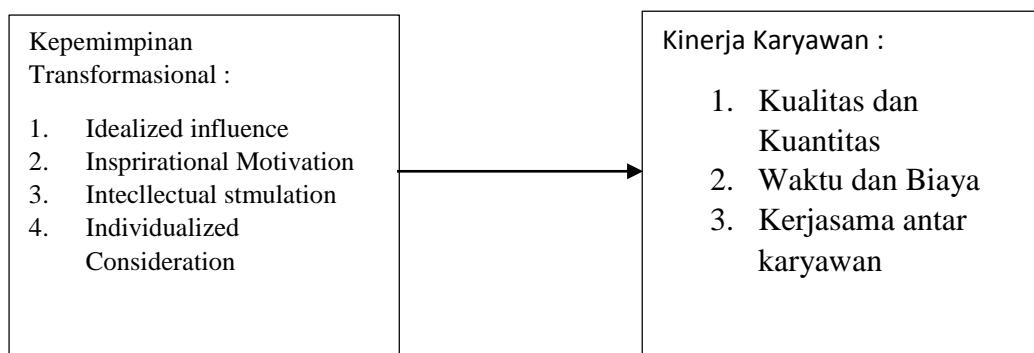
koefesien regresi serta t hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Kepuasan Kerja.

### 2.3 Kerangka Penelitian

Agar lebih memudahkan dalam memahami keterangan tentang kerangka penelitian yang akan dilakukan maka dibuat gambar berupa bagan kerangka pemikiran.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



### 2.4 Hipotesis

Menurut Sulistyastuti (2012) Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian dan kebenarannya. Berdasarkan pada tujuan penelitian dan gambaran kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi.
2. Diduga Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi.

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik dari Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tinggi.
- b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya,
- c. Sebagai pertimbangan bagi pihak berkepentingan dalam pengambilan kebijakan.

## **BAB IV**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskritif kuantitatif. Menurut Daniel (2016) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme, yang di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel - variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik Kuncoro (2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang di nyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

### **3.2.2 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini bersumber dari data yang berbentuk data primer (data pokok). Data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui kuesioner kepada Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi

### **3.3. Populasi Penelitian**

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa Populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari defenisi yang telah dijelaskan sebelumnya, populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sumber data, dalam pembahasan masalah ini. Dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan dan Dosen pada Universitas Muhammadiyah Jambi.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2010) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara

memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah di tentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010) skala likert di gunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu fenomena sosial . jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

### **3.5      Analisis Data**

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel Penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian Arikunto (2001). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat Arikunto (2001). dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yang di teliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional.
- b. Variabel Terikat (*dependent*) adalah variabel yang di pengaruhi variabel bebas. Arikunto (2006). dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini

bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket (kuisioner). Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

### **3.6 Operasional Variabel**

Operasional variabel berisi tabel – tabel iraan setiap variabel penelitian menjadi dimensi – dimensi yang akan membentuk indikator. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya (Umar, 2013). Berikut tabel definisi operasional variabel pada penelitian ini.

**Tabel 3.1 : Defenisi Operasinal Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Gaya Kepemimpin transformasional merupakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka	a. Idealized influence b. Inspirational Motivation c. Intellectual stimulation d. Individualized Consideration	Ordinal
Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas dan kuantitas b. Biaya dan waktu c. Kerjasam antar karyawan.	Ordial

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Pemimpin yang baik haruslah dapat mengelola sumber daya yang berada di dalam naunganya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun sumber daya yang memiliki kerumitan tertinggi dalam pengaturannya adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi seorang pemimpin dituntut dapat melakukan banyak manuver agar SDM mencapai tingkatan yang diharapkan, menjadi penting untuk sebuah organisasi dapat mengelola SDM-nya secara baik, karena banyak hal yang dapat menjadi keuntungan dengan pemeliharaan SDM itu sendiri. Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri. Pemanfaatan sumber daya manusia sering kali dihubungkan dengan cara atau gaya dari pemimpin sebagai manajer dalam membuat keputusan dalam menggerakkan sumber daya manusia di perusahaan maupun organisasinya.

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) menurut Hasibuan (2011) yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam

memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Zikri 2019). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut mempersentasikan apa yang diinginkan oleh organisasi. Berikut tabel jumlah dosen yang berada di dalam lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Jambi berdasarkan pada data PD Dikti tahun 2021.

Tabel 5.1  
Data Dosen Homebase Universitas Muhammadiyah Jambi

No	Program Studi	NIDN	NIDK	Total
1	Ekonomi Pembangunan	27	8	35
2	Informatika	6	0	6
3	Kehutanan	5	0	5
4	Manajemen	19	3	22
5	Sistem Informasi	5	0	5

Sumber : Pddikti Kemendikbud (data diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah total dosen yang bekerja pada Universitas Muhammadiyah Jambi berjumlah 73 orang dosen baik berstatus dosen NIDN maupun dosen yang berstatus NIDK. Berdasarkan pada tabel diatas juga dapat dilihat bahwa jumlah dosen yang terbanyak berada pada

program studi ekonomi pembangunan berjumlah 35 orang dosen. Jumlah dosen tersebut dikarenakan jumlah mahasiswa yang paling banyak berada pada program studi tersebut. Selanjutnya yaitu program studi manajemen dengan jumlah dosen sebanyak 22 orang. Untuk program studi informatikan dan sistem informatika jumlah dosennya yaitu sebanyak 5 orang dan program studi kehutanan sebanyak 6 orang dosen tanpa memiliki dosen NIDK.

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil kuesioner yang diberikan kepada 100 orang dosen dan karyawan, didapatkan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pengolahan datanya melalui aplikasi SPSS seri 23. Untuk mengetahui seberapa besarnya varibel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dalam mengambarkan kinerja karyawan maka dilakukan penilaian terhadap output pada model summary. Adapun penilainnya dapat dilihat dari besarnya nilai adjusted R<sup>2</sup> yang ada pada model summary tersebut. Adapun tabel hasil perhitungan regresi berikut :

Tabel 5.2

### Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,319 <sup>a</sup>	,102	,059	,92495

a. Predictors: (Constant), Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan pada tabel 5.4 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukan dengan nilai Adjust R Square yaitu sebesar 0,059 yang artinya bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dapat menerangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 5,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 94,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam persamaan penelitian ini. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan trasnformasional terhadap kinerja dari karyawanberdasarkan pada perhitungan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,822	2,486		6,766	,000
Transformasional	-,226	,147	-,319	-1,542	,138

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan pada tabel 5.3 diatas, dapat diketahui persamaan regresi liniernya yaitu :  $Y = 16,822 - 0,226 (X_1)$ . Berdasarkan pada gambaran persamaan diatas, dapat dilakukan interpretasi terhadap persamaan tersebut yaitu nilai konstanta dari persamaan yaitu sebesar 16,882 dengan artiya adalah apabila variabel kepemimpinan transformasional berinilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 16,882. Selanjutnya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,226. Artinya adalah

apabila kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurut sebesar 22,6%.

Berdasarkan pada tabel 5.3 diatas juga dapat disimpulkan bahwa nilai t tabel menggunakan ketentuan a sebesar 5% yaitu sebesar 1,998. Maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan nilai angka t hitung sebesar -1,542 yang menunjukan bahwa nilai t tabel lebih besar dari pada t hitung maka artinya adalah Ho ditolak dan Ha diterima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05% maka  $0,000 < 0,005$ . Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jambi .

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jambi, maka peneliti menarik kesimpulan atas jawaban pertanyaan yang ada dilatar belakang. Adapun hasil kesimpulannya yaitu bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jambi.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jambi, maka penulis menyarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali kinerja karyawannya dan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

## **Daftar Pustaka**

- Alfi Sulchaniyyah “*Peran kepemimpinan, komunikasi internal, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-kecamatan suruh, kabupaten semarang*” Fakultas ekonomi universitas negeri semarang 2017
- Al-Tijary Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam “*analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bmt hasanah ponorogo*” Vol. 3, No. 2 ,2018
- Christi, Saeed ul Hasan.,Rafiq.M., Rahman,F.,Jumani, Nabi Bux.,Ajmal, M.(2010). *Impact of Participative Managenet on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Vol 10*
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal, 1*(2), 12-22.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi).* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Putra, I. M., & Surya, I. B. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen, 9*(2), 405-425.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen, 1*(2), 63-72.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Pubbis, 3*(1), 87-101.
- Rustumaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 5*(2), 148-161.

**Lampiran 1 : Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No.	Pekerjaan	Tahun 2022							
		2	3	4	5	6	7	8	9
1	Pelaksanaan persiapan penelitian								
2	Pelaksanaan Pra Penelitian								
3	Pelaksanaan Studi Pustaka								
4	Analisis Data								
5	Penyusunan laporan penelitian;								
6	Pengiriman laporan penelitian;								
7	Publikasi hasil penelitian								