

**PENGARUH KHARISMATIK (*IDEALIZED INFLUENCE*) TERHADAP  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA AMAL  
USAHA MUHAMMADIYAH DI KOTA SAMARINDA)**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Muhammad Yatshil Hafid**

**1911102431306**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2023**

**Pengaruh Kharismatik (*Idealized Influence*) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Di Kota Samarinda)**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Muhammad Yatshil Hafid**

**1911102431306**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2023**

**LEMBARAN PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Pengaruh Kharismatik (Idealized Influence) Terhadap Kepemimpinan Transformasional  
(Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Di Kota Samarinda)**

Oleh :

**MUHAMMAD YATSHIL HAFID**

**1911102431306**

Samarinda, 5 Juli 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



**Damingun. S.E., M.M**

**NIDN.1117087203**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KHARISMATIK (*IDEALIZED INFLUENCE*) TERHADAP  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA AMAL  
USAHA MUHAMMADIYAH KOTA SAMARINDA)

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Yatshil Hafid

NIM : 1911102431306

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 05/07/2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Askiah, S.E., M.Si  
NIDN. 0028037306

( Askiah )

Penguji II : Damingun, S.E., M.M  
NIDN. 1117087203

( Damingun )

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik

(Drs. M. Farid Waidi, M.M., Ph.D.)  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen  
  
(Ihwan Susila, SE., M. Si., Ph.D.)  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Yatshil Hafid

NIM : 1911102431306

Program Studi : Manajemen

Email : [hafidyatshil@gmail.com](mailto:hafidyatshil@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Naskah Publikasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda,

Yang Membuat Pernyataan



**Muhammad Yatshil Hafid**

## **PENGARUH KHARISMATIK (IDEALIZED INFLUENCE) TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA AMAL USAHA MUHAMMADIYAH DI KOTA SAMARINDA)**

(Muhammad Yatshil Hafid<sup>1</sup>, Damingun<sup>2</sup>, Askiah<sup>3</sup>)

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia<sup>3</sup>

E-mail : hafidyatshil@gmail.com<sup>1</sup>

---

**Abstract:** HR are an essential thing in an affiliation or government to achieve predestined targets. The availability of first class HR in an affiliation will show better execution capacities. One huge part in additional creating laborer execution is authority. One kind of drive that ought to be moved by a boss or trailblazer is attractive organization. This assessment was directed to sort out how much enchanting effect has on momentous organization in Muhammadiyah Great objective Packs in Samarinda City. This review used quantitative methodologies, testing methodology using non-probability examining strategies using judgment techniques or certain examinations. The model used was 50 respondents from 188 specialists. The outcomes of this study show that beguiling (X) influences weighty organization (Y) with a value of R Square = 0.817, and that means that there is a positive association that has an effect of 8% between moxy on momentous drive Assessments on Muhammadiyah Great goal Business in Samarinda City

**Keywords:** Charisma (Idealized Influence), Transformational Leadership, Charity

---

**Abstrak:** SDM merupakan hal yang esensial dalam suatu afiliasi atau pemerintahan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ketersediaan SDM kelas satu dalam suatu afiliasi akan menunjukkan kapasitas eksekusi yang lebih baik. Salah satu bagian besar dalam menciptakan lebih banyak kinerja pekerja adalah otoritas. Salah satu penggerak yang harus digerakkan oleh atasan atau perintis adalah organisasi yang atraktif. Kajian ini diarahkan untuk mengetahui seberapa besar efek pesona pada organisasi penting di Muhammadiyah Paket Tujuan Besar di Kota Samarinda. Kajian ini menggunakan metodologi kuantitatif, metodologi pengujian menggunakan strategi pemeriksaan non-probabilitas dengan menggunakan teknik penilaian atau pemeriksaan tertentu. Model yang digunakan adalah 50 responden dari 188 spesialis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beguiling (X) berpengaruh terhadap weighty organization (Y) dengan nilai R Square = 0,817, artinya ada hubungan positif yang berpengaruh sebesar 8% antara moxy terhadap momentous drive Penilaian pada Muhammadiyah Great goal Business di Kota Samarinda

**Kata Kunci:** Kharismatik (Idealized Influence), Kepemimpinan Transformasioanl, Badan Amal Usaha

## **PENDAHULUAN**

SDM mengharapkan bagian mendasar dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hubungan atau pemerintahan yang merupakan kunci kemajuan. Kemajuan dan kebenaran aliansi selalu dipengaruhi oleh SDM-nya. Kehadiran SDM bernilai besar di dalam koneksi mencerminkan tingkat kapasitas yang luar biasa. Salah satu sudut pandang mendasar dalam membuat eksekusi delegasi lebih banyak adalah asosiasi yang berbakat dan meyakinkan. Asosiasi yang luar biasa dapat memberikan dukungan, motivasi, dan dukungan kepada pekerja dengan tujuan agar mereka dapat tampil pada batas waktu yang paling ekstrim dan idealnya menambah pencapaian nyata. Drive adalah perwujudan korespondensi yang mengkonsolidasikan mempengaruhi, membangun, dan memberdayakan kapasitas SDM yang ada, sepenuhnya mengarah pada pencapaian tujuan yang moderat. Tingkat kemajuan atau kemunduran koneksi atau asosiasinya sebagian besar sangat bergantung pada batasan, batasan dan kewajiban pelopor atau pengawas yang dinamis dalam menyelesaikan dan menjalankan bisnisnya sebagai pelopor yang solid. Dalam kaitan itu, kehadiran seorang pionir perubahan dan dapat melaju sebagai pendorong kemajuan (perubahan) merupakan hal mendasar untuk mewujudkan kerja keras yang terfasilitasi kuat di antara para pionir dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang indah.

Dengan persuasi dan pergaulan yang menggerakkan, pelopor dapat menciptakan lingkungan yang positif dan penting di sepanjang pergaulan, yang dengan cara ini berdampak pada pencapaian yang ideal dan pengembangan yang layak. Asosiasi penting mengusulkan batasan, seorang perintis mencoba mencapai tujuan ini dengan berurusan dengan visi, misi, dan tujuan koneksi sepenuhnya dengan asumsi memperluas akal sehat demonstrasi pekerja dalam mencapai target merata yang berbeda. Pionir yang luar biasa dapat memadukan dan membujuk mitra mereka untuk terus maju, merangkul perubahan, dan bergerak maju untuk membuat kemajuan jangka panjang. Pionir yang memikat pada dasarnya adalah pionir terkemuka. Menurut (Tjiptono, 2006) Gaya kewibawaan merupakan filosofi atau ilustrasi korespondensi yang diterapkan oleh seorang perintis ketika berhadapan dengan bawahannya dalam mengelola sebuah perkumpulan atau afiliasi.

Jelas dalam sebuah afiliasi, organisasi dan kontrol sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perintis harus memiliki kemampuan yang pasti, pengalaman, visi dan misi yang jelas, daya cipta, dan tentunya pribadi dan pimpinan perintis juga dapat menentukan sikap hubungan di dalamnya. Rencana jiwa organisasi dimulai di bidang bimbingan belajar, dengan tujuan agar pelatihan dapat membantu menyampaikan gambaran positif tentang peningkatan dan peningkatan individu standar, seperti yang ditetapkan pada latihan langsung, kontemplasi dan latihan. Salah satu jenis dorongan yang harus dimiliki oleh seorang bos atau perintis adalah organisasi yang menarik.

Seorang pemimpin memiliki beragam tipe atau gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam mengelola tim atau organisasi, dalam pandangan (Achua & Lussier, 2010), Berhubungan dengan atau dorongan penting adalah jenis gaya kekuatan yang secara umum memengaruhi embel-embel atau afiliasi.

Salah satu dampak besar dari dorongan yang memperdaya adalah kemampuannya untuk mengubah titik percampuran individu dari kepentingan individu menjadi obsesi yang lebih utuh. Dengan cara yang sama, otoritas yang berlebihan dapat memengaruhi dan menggerakkan asisten untuk berbagi guna mencapai fokus bersama, dengan memusatkan perhatian pada kepentingan kelompok dan bukan kepentingan individu. Drive yang menarik adalah otoritas yang memiliki nama merek yang tidak biasa, menjadi kepribadian yang sangat mempesona. Pelopor dek di sini adalah orang yang dapat menarik banyak sekali teman, dan penggemarnya tidak yakin untuk mengetahui dengan tegas mengapa mereka dihormati. Banjir, usia, masa subur, profil tidak bisa dijadikan model untuk persona. (Sashkin & Molly, 2011).

Drive terbuka untuk balasan atas masalah yang terkait dengan kesulitan yang sedang berlangsung. Dimana banyak perubahan yang terjadi seperti saat ini. Mungkin saat ini belum ada orang yang dapat memahami semua yang terjadi pada mereka, namun hari ini semuanya tidak persis sama dengan saat ini, karena sekarang banyak orang mencela dan menganalisis nilai dari apa yang telah mereka berikan kepada umat manusia.

Dorongan imperatif juga dapat digambarkan sebagai pergaulan dimana pelopor dapat memanfaatkan daya pikat dan lebih dari itu selain memanfaatkan kecenderungan mental untuk

melakukan perubahan dan menghidupkan kembali afiliasinya. Menurut (Ahmad, 2018) Mengungkapkan bahwa para perintis dengan gaya penggerak yang sangat penting menempatkan kebutuhan yang lebih serius pada upaya untuk menyelesaikan batasan asisten dan perkembangan keseluruhan dari afiliasi yang dipisahkan dari pemberian pedoman yang moderat, misalnya struktur di mana pilihan dan jabatan diberikan oleh kepala suku dan diturunkan ke bawahan.

Selain itu, para perintis dasar secara komparatif memutuskan untuk bertindak sebagai pemandu yang dapat diakses untuk memusatkan perhatian dan meneruskan kerinduan dan perspektif bawahan mereka, dengan cara ini menyebarkan lingkungan kerja yang konsisten dan bergerak. Otoritas pemerasan secara rutin dipilih sebagai prasyarat untuk kepastian, namun juga dapat mengungkapkan masalah keberadaan perintis yang bertanggung jawab untuk memberikan upaya yang gagah berani, sesuai dengan koneksi dan kemajuan pemuatan, yang melihat perkembangan baru manusia, kemajuan pelaksanaan, dan kemajuan merata lainnya sebagai fokus yang secara umum berdampak. (Diana, 2019). Gaya dewan sangat mendasar di sini dan sangat memengaruhi delegasi, namun demikian, hubungan tipikal antara administrator dan bawahan juga diperlukan. Pemimpin menerapkan gaya berkendara yang memuaskan bawahannya serta strategi kebalikannya untuk berkeliling, bawahan terinspirasi untuk mengelola penampilan mereka dan mencapai tujuan moderat terbaik. Penting untuk memiliki master terkenal dalam suatu hubungan untuk memisahkan perkembangan yang dibutuhkan.

### **Kepemimpinan Karismatik**

(Robbins, 1996) menyatakan bahwa spekulasi dorongan menawan merupakan kelanjutan dari hipotesis atribusi. Spekulasi ini menunjukkan bahwa para kekasih memiliki hubungan yang luar biasa yang dicapai dengan melihat cara-cara tegas dalam mengatur akting seorang perintis. Penilaian lain menunjukkan bahwa saat ini sebagian besar ahli berpendapat bahwa moxy adalah konsekuensi dari kesan orang dan sifat yang digerakkan oleh perintis yang dipengaruhi oleh batas-batas otentik, cara mengatur tindakan pembawa acara di tempatnya yang selalu merenungkan individu dan syarat lengkap keluarganya. (Yukl, 1994).

### **Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Gaya kekuatan yang menarik, di mana para murid didorong oleh batasan organisasi yang tak kenal takut atau tidak biasa ketika mereka melihat pendekatan eksplisit untuk bertindak dari bos mereka. Ada empat atribut penting dari perintis yang mempesona (Robbins, 1996) :

1. Visi dan artikulasi. Memiliki visi yang mengarah pada tujuan ideal dengan harapan masa depan yang lebih baik daripada status quo dan mampu mengartikulasikan makna visi tersebut dengan cara yang dapat dipahami oleh orang lain.
2. Risiko personal. Pemimpin karismatik bersedia mengambil risiko pribadi yang besar, menanggung biaya tinggi, dan berkorban untuk mencapai visi.
3. Peka terhadap lingkungan. Secara realistis pemimpin mampu menilai kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik sangat peka terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

Idealized influence dimensi pengaruh ideal dibagi lagi menjadi dua perspektif: pengaruh ideal yang dikaitkan dan perilaku pengaruh ideal. Pengaruh ideal ditentukan berdasarkan perilaku pemimpin dan atribusi pengikut tentang pemimpin. Di bawah pengaruh ideal yang dikaitkan, pemimpin transformasional menampilkan kepercayaan diri dan menanamkan perasaan (seperti martabat, integritas, dan kehormatan), pengabdian, dan rasa hormat pada pengikutnya.

Dengan dimensi ini, pemimpin dikagumi dan dipercaya. Pemimpin memiliki standar perilaku etika dan moral yang tinggi. Ini menciptakan loyalitas di antara pengikut. Atribut termasuk menanamkan kebanggaan pada orang lain karena berhubungan dengan pemimpin; melampaui kepentingan pribadi untuk kebaikan kelompok dan menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri (Avolio & Bass, 2004). Di bawah perilaku pengaruh yang diidealkan, pemimpin transformasional berorientasi pada tujuan, dan mereka mendorong penyelesaian pekerjaan berdasarkan rasa kepercayaan, nilai, tujuan, dan misi kolektif (Loon et al., 2012). Penekanan diberikan pada perilaku termasuk pemimpin berbicara tentang nilai dan keyakinannya yang paling



penting, menentukan pentingnya memiliki tujuan yang kuat dan mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan (Avolio & Bass, 2004).

### **Teori gaya kepemimpinan**

Otoritas adalah kapasitas untuk memengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Jika semuanya gagal, asosiasi mengingat efek untuk mengipasi berbagai tujuan yang sama, mendorong cara menangani tindakan para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengharapkan bagian dalam mengatur pertemuan dan peningkatan sosial di dalam koneksi. Sesuai penilaian lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2016). Drive dapat digambarkan sebagai kendala seorang pelopor untuk mempengaruhi cara menangani tindakan bawahannya, sehingga mereka akan bekerja secara suportif dan produktif untuk mencapai tujuan yang berbeda. Pelaksanaan otoritas terkemuka dapat disurvei menggunakan berbagai penanda yang ditemukan di antara spesialis, misalnya, Memperluas keberanian, pengesahan visi, kreativitas, bantuan sempurna dengan pemimpin, menjadi lebih kuat, mendorong bawahan dan atasan mengekspresikan sudut pandang individu.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 1996) adalah gaya afiliasi dalam menggerakkan bawahan melalui kapasitas yang tidak biasa untuk mempengaruhi sehingga bawahan akan fokus pada pekerjaan di luar kepentingan kelompok. Prominent drive adalah perspektif afiliasi yang membuat, menyampaikan, memodelkan visi alternatif yang diratakan dan menggerakkan bawahan untuk berusaha bekerja lebih baik sehingga kewajaran partai atau afiliasi berubah secara keseluruhan untuk mencapai visi tersebut.

Dari pengertian tersebut secara umum dapat dilihat bahwa striking drive adalah gaya dorongan yang mempengaruhi semangat bawahan untuk terus bekerja melewati perluasan misteri, memberikan motivasi dan inspirasi, serta dengan membuat dan menyampaikan model visi yang diratakan secara bergantian untuk pelaksanaan bawahan yang ideal. yang juga akan memengaruhi potensi efek samping dari pertunjukan asosiasi. Afiliasi mendesak mengarahkan hubungan untuk meningkatkan sehingga lebih seperti yang ditunjukkan oleh lingkungan secara keseluruhan. Aturan adalah pilihan atau anggapan yang jelas melalui usaha mereka sendiri. Ini menunjukkan bahwa otoritas terkemuka memiliki sifat yang tidak biasa yang memisahkan dari model penggerak lainnya. Otoritas yang signifikan menggabungkan beberapa anggapan yang digunakan untuk tetap memperhatikannya, yaitu:

#### a) Pandai mengungkapkan rasa

Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk secara jelas dan gamblang menjelaskan visi dan misi. (Senny, 2018). Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.

#### b) Kemampuan membangun semangat

Perintis harus memiliki orang yang hangat dan udara yang membangkitkan semangat. Bukan jumlah yang besar untuk dirinya sendiri, melainkan dengan cara yang sama untuk bawahannya. Tepat ketika seorang yang mendominasi menyerang bawahannya, itu penting untuk menjadi lebih baik daripada mengendalikan mereka.

#### c) Inovasi

Salah satu ide inovatif yang penting adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap menghadapi perubahan ekstrem dan beradaptasi dengan cepat. Dengan bantuan inovasi, perusahaan atau organisasi dapat bertahan dan tetap relevan meskipun zaman terus berubah.

#### d) Saling tolong menolong

Merek dagang ini harus diberikan pada semua orang, termasuk perintis itu sendiri. Intinya, gaya organisasi yang patut diperhatikan saling membantu dan menutupi kekurangan satu sama lain. (Lesilolo, 2012).

## e) Terbuka

Sebagai pemimpin, sikap terbuka dalam gaya kepemimpinan ini sangat penting. Karena berkomunikasi dengan bawahannya secara dua arah, pemimpin harus menerima saran dan kritik dengan ramah.

### Pengaruh Kharismatik (idealized influence) terhadap kepemimpinan transformasional

Asosiasi memimpin wilayah kuat yang serius dengan kepastian, komitmen tinggi, visi yang jelas, menarik bidang kekuatan utama untuk dan, siap menunjukkan perenungan dasar, dan siap memengaruhi penggemar, juga siap memengaruhi perasaan yang luar biasa, terutama yang solid dan menghasilkan pencapaian yang dapat disertifikasi. Pembelaan terhadap pimpinan ini adalah dengan mengatur pelopor sebagai sosok ideal yang bisa menjadi model sejati bagi kekasihnya, yang dipercaya dan dihormati, dan yang bisa menentukan pilihan paling ideal untuk hubungannya.

Seperti yang ditulis oleh Hakim (2017) bahwa peluang minat dalam koneksi dasar adalah teknik untuk mengawasi tindakan yang dapat membuat dan tetap mengetahui bidang-bidang padat yang signifikan untuk keseriusan atau kebutuhan bawahan kepada atasannya. Menggambar dalam dorongan yang terlihat memiliki tingkat kepercayaan dari bawahan untuk pergi dengan pilihan yang hebat dan paling ideal.

### METODE PENELITIAN

Dalam studi ini intinya adalah untuk mengevaluasi seberapa besar faktor daya tarik mempengaruhi organisasi penting untuk membuat penutupan yang diakui secara teratur. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang dikumpulkan adalah sumber data fundamental dan diskresioner. Populasi umum yang digunakan dalam penelitian ini adalah staf di Muhammadiyah Great Objective Business Kota Samarinda. Strategi melihat diselesaikan dengan menggunakan metode Non Probability Examining, yaitu keputusan bagian orang tidak menggunakan siklus yang tidak dapat diprediksi; orang-orang dari populasi umum dipilih berdasarkan pertimbangan eksplisit. Strategi pengujian bergantung pada pilihan atau pemikiran eksplisit; para ahli menggunakan pemikiran eksplisit dalam memilih orang dari populasi umum misalnya. Pengujian didorong pada 50 responden dari 188 delegasi. Ragam data menggunakan instrumen penelitian, pengkajian data bersifat kuantitatif/verifikasi. Item yang digunakan untuk memisahkan data dalam penelitian ini adalah SPSS.

### HASIL PENELITIAN

#### Statistik Deskriptif

Paparan ini diisi oleh para pekerja dari tiga sekolah, yakni SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda. Model absolute yang diusahakan adalah 50 responden. Dalam ulasan ini, kualitas responden yang dilihat meliputi haluan, usia, dan kesiapan terakhir. Informasi ditaklukkan hingga audit yang disebar ke 50 responden melalui Google Development. Berikut adalah kemungkinan hasil dari informasi yang telah didapat:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-Laki	15	30
	2. Perempuan	35	70
<b>Jumlah</b>		50	100
2	Usia		
	1. 21 - 30 Tahun	9	18
	2. 31 - 40 Tahun	19	38
	3. 41 - 50 Tahun	12	24

	4. 50> Tahun	10	20
<b>Jumlah</b>		50	100
3	Pendidikan Terakhir		
	1. S2	2	4
	2. S1	46	92
	3. SMA	1	2
	4. SMK	1	2
<b>Jumlah</b>		50	100

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu tinjauan. Suatu resensi dinyatakan besar jika respek kepentingan  $< 0,5$ , dan jika respek kepentingan  $> 0,5$  dinyatakan tidak valid. Dalam menguji kredibilitas ini, dibuat asosiasi antara nilai  $r$  yang disimpulkan dan nilai  $r$  tabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kepentingan 5%. Jika nilai  $r$  yang disimpulkan lebih terlihat daripada nilai  $r$  tabel, item deklarasi dianggap dapat disertifikasi. Di sisi lain, jika nilai  $r$  yang disimpulkan tidak sesuai dengan nilai  $r$  tabel, item penjelasan dianggap tidak valid. Analisis menggunakan 50 responden untuk menguji keabsahan satu ikhtisar. Pada taraf kepentingan 5% dengan perkembangan kualitas  $r$  tabel yang nyata, diperoleh  $r$  tabel senilai 0,2353.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien	r tabel	Status
		Korelasi		
(X)	X1.1	0,798	0,2353	Valid
Kharismatik	X1.2	0,713	0,2353	Valid
	X1.3	0,628	0,2353	Valid
	X1.4	0,807	0,2353	Valid
	X1.5	0,633	0,2353	Valid
	X1.6	0,763	0,2353	Valid
	X1.7	0,756	0,2353	Valid
	X1.8	0,859	0,2353	Valid
	(Y)	Y1.1	0,583	0,2353
Kepemimpinan Transformasional	Y1.2	0,782	0,2353	Valid
	Y1.3	0,625	0,2353	Valid
	Y1.4	0,705	0,2353	Valid
	Y1.5	0,655	0,2353	Valid
	Y1.6	0,778	0,2353	Valid
	Y1.7	0,541	0,2353	Valid
	Y1.8	0,651	0,2353	Valid
	Y1.9	0,742	0,2353	Valid
	Y1.10	0,639	0,2353	Valid

hasil validitas instrumen kepemimpinan karismatik (X), dan kepemimpinan transformasional (Y) menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) berada di atas 0.2353 (nilai  $r$  tabel) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan adalah valid.

### Uji Realibilitas

1. Jika nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,00 hingga 0,20, menunjukkan tingkat reliabilitas yang kurang baik.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,21 hingga 0,40, menandakan tingkat reliabilitas yang agak baik.

3. Jika nilai Cronbach's Alpha berada di kisaran 0,41 hingga 0,60, menandakan tingkat reliabilitas yang cukup baik.
4. Jika nilai Cronbach's Alpha berada dalam rentang 0,61 hingga 0,80, menandakan tingkat reliabilitas yang baik.
5. Jika nilai Cronbach's Alpha berada pada kisaran 0,81 hingga 1,00, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik atau sangat tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kharismatik (X1)	0.885	SANGAT RELIABEL
Kepemimpinan Transformasional (Y)	0.763	RELIABEL

Hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai Croanbach's Alpha untuk variabel Kharismatik sebesar 0.885. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument kharismatik sangat reliabel, dan kepemimpinan transformasional sebesar 0.763. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen kepemimpinan transformasional reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam analisis untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi mengikuti distribusi normal secara signifikan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah distribusi data pada penelitian tersebut tidak secara signifikan menyimpang dari pola distribusi normal.

Hasil Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16444148
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.071
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil diatas dapat menunjukkan bahwa konsekuensi tertunda dari estimasi Uji Satu Kolmogrov-Smirnov diperoleh Asym Sig. (2-followed) 0,200 yang berarti lebih esensial dari 0,05 sehingga secara umum diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai.

### Uji Multikolinearitas

bertujuan untuk menguji apakah apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilihat dari:

1. Berdasarkan Nilai Tolerance
  - a) Tolerance >0.10 = Tidak terjadi multikolinearitas
  - b) Tolerance <0.10 = Terjadi Multikolinearitas
2. Berdasarkan Nilai VIF
  - a) VIF < 0.10 = Tidak terjadi Multikolinearitas
  - b) VIF > 0.10 = Terjadi Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.426	3.223		3.855	.000		
	X1	.903	.092	.817	9.805	.000	1.000	1.000

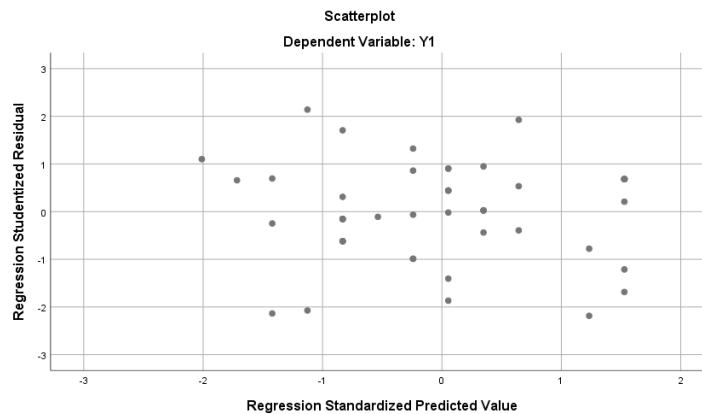
a. Dependent Variable: Y1

Hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel kharismatik mempunyai nilai tolerance sebesar 1,000 > 0,1 dan VIF sebesar 1,000 < 10, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel (X).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini berarti melihat jika dalam model patah iman ada keunikan perubahan luar biasa yang dimulai dari satu kebijaksanaan kemudian ke yang menyertainya. Dengan mentolerir bahwa titik-titik tersebar dengan cara yang hampir sama di atas dan di bawah angka 0 pada putaran Y, maka pada saat itu model lose the faith tidak mengalami heteroskedastisitas. Bagaimanapun, dengan asumsi bahwa titik-titik membentuk model sporadis, misalnya berkembang, bergelombang, dan membatasi, maka ada indikasi bahwa heteroskedastisitas terjadi pada model tersebut.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada visualisasi grafik dapat dilihat, tampak bahwa titik-titik berhamburan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dinyatakan pada penelitian ini tidak ada indikasi terjadinya gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Independent kharismatik (X1) terhadap kepemimpinan transformasional (Y). Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Analisis Linier sederhana

Unstandardized Coefficients
-----------------------------

	Model	B	Std. Error
1	(Constant) X1	12,426 ,903	3.223 ,092

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,426 + 0,903$$

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 12.426 tanpa ada variabel independen yaitu Kharismatik
- Nilai koefisien Kharismatik (X1) sebesar 0,903 yang berarti variabel independen Kharismatik (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kepemimpinan transformasional Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda

### Uji t (Parsial)

Uji t berarti memilih jika dalam model kemunduran ada divergensi perubahan luar biasa yang dimulai dengan satu penegasan kemudian ke yang berikutnya. Menerima bahwa pusat-pusat tersebar sama di atas dan di bawah angka 0 pada putaran Y, maka model backslide tidak mengalami heteroskedastisitas. Terlepas dari itu, dengan asumsi bahwa titik-titik membentuk model yang tidak beraturan, seperti membesar, bergelombang, dan membatasi, maka, pada titik tersebut, ada implikasi bahwa heteroskedastisitas terjadi pada model backslide.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant) X1	12.426	3.223		3.855	.000		
		.903	.092	.817	9.805	.000	1.000	1.000
Dependent Variable: Y1								

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat disimpulkan Pengaruh kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda dengan nilai signifikansi adalah  $0.00 < 0,05$  dan nilai Thitung  $9.805 > T_{tabel} 1.677$  sehingga hipotesis  $H_0$  ada yang pengaruh signifikan antara kharismatik dengan kepemimpinan transformasional (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda) diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat tingkat variasi dalam variabel yang dibuat kepala atau ekor oleh sesuatu seperti satu faktor bebas. Koefisien pernyataan digunakan untuk menangani tingkat, dampak atau kewajiban variabel dependen terhadap faktor bebas. Koefisien afirmasi merupakan penunjuk untuk menggambarkan seberapa banyak kumpulan yang dipahami dalam model. Dengan memperhatikan respek R2, maka secara keseluruhan akan terlihat derajat kepentingan antara komponen otonom dan faktor dependen dalam pemurtadan langsung.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817a	.667	.660	2.187
a. Predictors: (Constant), X1 b. Dependent Variable: Y1				

Hasil diatas dapat diketahui bahwa dari perhitungan regresi linier menggunakan SPSS, didapatkan nilai R Square = 0,817 yang berarti terdapat kolerasi positif yang berpengaruh sebesar 8% (delapan persen) antara kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda.

## PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini menjelaskan sebagai akibat Daya Tarik Signifikan (Fokus pada Bisnis Tujuan Terhormat Muhammadiyah di Kota Samarinda). Konsekuensi dari survei tersebut menunjukkan bahwa variabel pesona berpengaruh penting bagi para ahli dalam penilaian tujuan Muhammadiyah yang tidak umum di kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa mind-boggling mempengaruhi tingkat ahli yang luar biasa dalam penilaian tujuan adil Muhammadiyah di kota Samarinda. Konsekuensi yang ditanggihkan dari penelitian ini seperti yang ditunjukkan oleh evaluasi sebelumnya yang dilakukan oleh Aldian (2019). Ada pengaruh gaya dumbfounding power, gaya fundamental drive, dan gaya afiliasi restriktif terhadap pelaksanaan delegasi di PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap eksekusi master di PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Ada Pengaruh Overpowering Affiliation Style, Wonderful Power Style, dan Restrictive Drive Style terhadap Execution Through Expert Satisfaction di PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan mengenai pengaruh kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda), dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa Kharismatik seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda. Pemimpin dengan pengaruh ideal dapat menginspirasi, memotivasi, dan memengaruhi anggota organisasi untuk memberikan kontribusi dan pengaruh baik.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas tentang dampak pada organisasi yang berbobot (fokus pada Bisnis Tujuan Mulia Muhammadiyah di Kota Samarinda). Bagi kepala sekolah, sebagai perintis harus meningkatkan daya tanggap terhadap bawahan untuk dapat memberikan rencana dan menggerakkan bawahan untuk lebih merangsang proses kepraktisan sekolah yang kuat termasuk memiliki keberanian, memiliki pilihan untuk menyamar, dan meletakkan ruang yang kuat untuk pergaulan terbuka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership*. Cengage Learning.
- Ahmad, F. (2018). Hakim. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2).
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire (TM). *Mind Garden, Inc. Menlo Park, CA*.
- Diana, P. (2019). Putri Diana 18002101 Ap Fip Unp Artikel Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Pembiayaan Pendidikan. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*.
- Hakim, L. (2017). *Perilaku Keorganisasian*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lesilolo, H. J. (2012). Kepemimpinan transformasional dalam rekonstruksi peran agama di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 1(1).

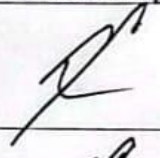
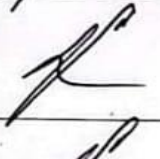
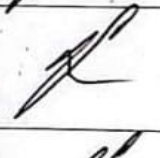

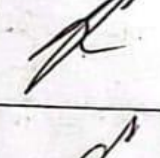
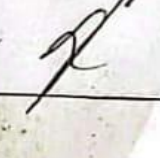
- Loon, M., Mee Lim, Y., Heang Lee, T., & Lian Tam, C. (2012). Transformational leadership and job-related learning. *Management Research Review*, 35(3/4), 192–205.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sashkin, M., & Molly, S. G. (2011). *Prinsip-prinsip Kepemimpinan, terjemahan Erlangga*. Jakarta.
- Senny, M. H. (2018). *Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga*. Program Studi Pendidikan Guru PAUD FKIP-UKSW.
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Jasa, edisi pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organisations*. Terjemahan Jusuf Udayana. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 3. Prenhallindo. Jakarta.



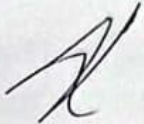



## KARTU KENDALI BIMBINGAN

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Yatshil Harid  
 NIM : 1911102431306  
 Program Studi : SI Manajemen  
 Bimbingan Mulai : 6 Februari 2023.  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap kinerja Pegawai ( studi pada amal usaha Muhammadiyah di kota Samarinda )  
~~Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap kinerja Pegawai ( studi pada amal usaha Muhammadiyah di kota Samarinda )~~  
Pengaruh Kharismatik (Idealized Influence) terhadap kepemimpinan transformasional ( studi amal usaha Muhammadiyah kota Samarinda )

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	6 / 02 / 2023	Membahas BAB 1 dan menentukan judul	
2	12 / 02 / 2023	acc BAB 1, dan konsultasi bab 2	
3	1 / 03 / 2023	revisi BAB 2 dan konsultasi <del>revisi</del> <sup>Menyicri</sup> BAB 3	
4	18 / 03 / 2023	Acc Bab 2 dan konsultasi revisi BAB 3	
5	05 / 04 / 2023	Acc BAB 3 dan acc proposal.	
6	22 / 05 / 2023	Pengerahan revisi proposal	
7	29 / 05 / 2023	Acc koisiener penelitian	

7	23/2023 05	Ace pusioner penelitian	
8.	12/2023 06	Olah data dan membahas sistematika penulisan BAB 4 dan BAB 5	
9	19/2023 06	Revisi pembahasan & hasil interpretasi	
10	21/2023 06	Ace Skripsi	

Samarinda, 03 April 2023

Pembimbing,



(Damingun, S.E., M.M)



## SURAT KETERANGAN PUBLIKASI



Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



## SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

*Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Damingun. S.E., M.M  
NIDN : 1117087203  
Nama : Muhammad Yatshil Hafid  
NIM : 1911102431306  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Dan Politik  
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kharismatik (*Idialized Influence*) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Di Kota Samarinda)” telah di submit pada Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jambura) pada tahun 2023

(<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Mahasiswa

Muhammad Yatshil Hafid  
NIM. 1911102431306

Samarinda, 7 Agustus 2023  
Pembimbing

Damingun. S.E., M.M  
NIDN. 1117087203