

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

SKRIPSI

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)

SKRIPSI

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

SKRIPSI

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

Oleh :

Muhammad Yatshil Hafid

1911102431306

Samarinda, Selasa, 22 juli 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Damingun. S.E., M.M

NIDN.1117087203

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

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


(Hwan Susila, S.E., 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

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan 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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh Kharismatik (*Idealized Influence*) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Di Kota Samarinda)” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Teriring doa sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama, dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan proposal ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada saya. sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya dengan tulus hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiaji. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. Farid wajdi, M.M., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Damingun, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. IbuAskiah, S.E., M. Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan nasihat dan masukan.

6. Seluruh dosen pengampu mata kuliah dan staf universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang sangat berguna bagi penulis.
7. Saya ucapkan terima kasih secara khusus kepada kedua orang tua saya, ayah Romi Efendi dan Ibu saya Erma Tri Handayani yang selalu mendo'akan dan mendukung saya selama kegiatan perkuliahan ini dan menyelesaikan proposal ini.
8. Beserta saudara dan keluarga yang selalu mendo'akan dan mendukung saya sehingga bisa menyelesaikan proposal ini hingga selesai.
9. Rekan-rekan kelompok KDM dan pihak yang mendukung serta membantu pelaksanaan penelitian ini.
10. Teman-teman saya, yaitu Mahyuni, Frysiliya, Dewi, Harman, Adi dan Faruq yang selalu saling support dan memberikan informasi-informasi mengenai kegiatan perkuliahan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Billahittaufiq wal Hidayah.

Samarinda, Sabtu, 22 Juli 2023



Muhammad Yatshil Hafid

1911102431306

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi atau pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, Tersedianya kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi akan menunjukkan kemampuan kinerja yang lebih baik. Salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Salah satu jenis kepemimpinan yang harus dimiliki oleh manajer atau pemimpin adalah kepemimpinan kharismatik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *judgment* atau pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dari 188 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kharismatik (X) berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional (Y) dengan nilai R Square = 0,817 yang berarti terdapat kolerasi positif yang berpengaruh sebesar 8% antara kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda

Kata kunci : Kharismatik (*idealized influence*), Kepemimpinan Transformasional, Badan Amal Usaha

ABSTRACT

Human resources are a very important thing in an organization or government in order to achieve predetermined goals. The availability of high quality human resources in an organization will show better performance capabilities. One important element in improving employee performance is leadership. One type of leadership that must be owned by a manager or leader is charismatic leadership. This research was conducted to find out how much charismatic influence has on transformational leadership in Muhammadiyah Charity Studies in Samarinda City

This study used quantitative methods, sampling techniques using non-probability sampling methods using judgment techniques or certain considerations. The sample used was 50 respondents from 188 employees. The results of this study indicate that charismatic (X) has an effect on transformational leadership (Y) with a value of R Square = 0.817, which means that there is a positive correlation that has an effect of 8% between charisma on transformational leadership Studies on Muhammadiyah Charity Business in Samarinda City

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

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	11
A. Tinjauan Peneliti Terdahulu.....	11
B. Teori dan Kajian Pustaka	16
C. Perumusan hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Lokasi Penelitian.....	30
B. Jenis Penelitian.....	30
C. Populasi dan Penentuan Teknik Sampel	32
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
E. Jenis dan Sumber Data.....	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Deskriptif Data.....	46

C. Analisis Data.....	51
D. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	64
A. Simpulan.....	64
B. Keterbatasan.....	64
C. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Bobot Angka	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kharismatik.....	49
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kharismatik	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel 4.9 Uji Normalitas	56
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas.....	57
Tabel 4.11 Analisis Linear Sederhana	59
Tabel 4.12 Hasil Uji t	60
Tabel 4.13 Hasil Uji determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Struktur organisasi.....	44
Gambar 4.3 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	74
Lampiran 3 Data Frekuensi.....	77
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	81
Lampiran 5 Ijin Penelitian.....	91
Lampiran 6 Surat Balasan	92
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Konsultasi	93
Lampiran 8 Lembar Saran Dan Perbaikan	95
Lampiran 9 Bukti Plagiasi.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi atau pemerintahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat efisiensi dan keunggulan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi mencerminkan tingkat efisiensi yang lebih baik. Salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang berkompeten dan berpengaruh. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan dorongan, inspirasi, dan panduan kepada karyawan sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara optimal pada kesuksesan organisasi.

Kepemimpinan merupakan inti dari sebuah proses yang melibatkan pengaruh, pengarahan, dan pengembangan potensi sumber daya manusia yang ada, dengan tujuan mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat maju atau mundurnya organisasi atau pengelolaannya secara keseluruhan sangatlah tergantung pada kemampuan, kompetensi, dan dedikasi pemimpin organisasi atau pengelola dalam menjalankan dan melaksanakan perannya sebagai pemimpin yang efektif. Dengan begitu, kepemimpinan bukan hanya sekadar suatu atribut, tetapi juga sebuah kualitas yang mendalam dan berpengaruh dalam menentukan arah kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

Dalam organisasi, keberadaan seorang pemimpin yang berfokus pada reformasi dan mampu berperan sebagai pendorong perubahan (transformasi) sangatlah penting untuk mencapai kerjasama yang solid antara pemimpin dan bawahan, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Seorang pemimpin yang berkualitas memahami dengan baik bagaimana menciptakan kondisi tersebut, dan memiliki kemampuan luar biasa dalam mengembangkan serta memotivasi karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan penuh keberhasilan. Dengan kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, pemimpin mampu menciptakan atmosfer yang positif dan produktif di seluruh organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian yang optimal dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai hal tersebut dengan mengelola visi, misi, dan tujuan organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai dalam mencapai target organisasi. Jenis kepemimpinan ini dianggap efektif dalam mengharmonisasikan situasi, budaya, pola pikir, dan paradigma baru yang dibutuhkan oleh organisasi. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya untuk bergerak maju, mengadopsi perubahan, dan berinovasi guna mencapai kesuksesan jangka panjang.

Pemimpin karismatik pada dasarnya adalah pemimpin transformasional. Menurut (Tjiptono, 2006) Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau pola interaksi yang diterapkan oleh seorang

pemimpin ketika berhubungan dengan bawahannya dalam mengelola tim atau organisasi.

Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) adalah organisasi keagamaan yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umat manusia, khususnya di Indonesia. Organisasi ini memiliki banyak program dan kegiatan dimana anggotanya berpartisipasi dalam berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, bisnis dan sosial. Namun, penelitian ini berfokus pada pendidikan.

Dalam perkembangan selanjutnya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh ideal seorang pemimpin yang bertindak sebagai panutan, menunjukkan ketekunan dan tekad dalam pencapaian tujuan, bertanggung jawab penuh atas tindakan, dan menunjukkan keyakinan besar pada visi. Kepemimpinan adalah sikap, tingkah laku dan karakter pemimpin itu sendiri, tidak terkecuali kepemimpinan karismatik yang merupakan cerminan dari pemimpin. Tentunya banyak yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor keturunan, penampilan dan faktor lainnya.

Dalam suatu organisasi tentunya sangat membutuhkan seseorang yang dapat memimpin dan mengendalikan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin harus memiliki keterampilan, pengalaman berorganisasi, visi dan misi yang jelas, kreativitas, dan tentunya kepribadian dan perilaku pemimpin juga dapat menentukan suasana organisasi di dalamnya. Seorang pemimpin adalah orang yang menjadi teladan bagi bawahannya karena segala sesuatu yang ada pada diri seorang pemimpin dapat menarik

perhatian atau sorotan orang-orang disekitarnya.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di tempat kerja melalui penggunaan kekuasaan. Seorang pemimpin adalah orang yang mampu membuat orang-orang di sekitarnya agar dapat mengikutinya. Sosok pemimpin yang diharapkan adalah seseorang yang dapat memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, dan teladan yang baik kepada orang-orang disekitarnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu kekuatan terpenting dalam konteks manajemen, sehingga kunci keberhasilan menjadi pemimpin yang efektif terletak pada kemampuan untuk menguasai berbagai aspek kepemimpinan. Hakikatnya, kepemimpinan mencakup kepengikutan (followership), yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan memperoleh dukungan dari orang lain atau bawahan untuk mengikuti dan mendukung visi serta tujuan pemimpin. Oleh karena itu, kemampuan memahami dan mengimplementasikan berbagai strategi kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk menjadi pemimpin yang sesungguhnya.

Terbentuknya jiwa kepemimpinan dimulai dalam dunia pendidikan, sehingga pendidikan dapat membantu menyampaikan citra positif perkembangan dan pembentukan karakter sehari-hari, seperti yang dilandasi oleh perilaku, pemikiran dan tindakan. Salah satu jenis kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang manajer atau pemimpin adalah kepemimpinan kharismatik.

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang memiliki ciri khusus yaitu kharisma yang sangat menarik. Seorang pemimpin karismatik disini adalah orang yang mampu menarik pengikut dalam jumlah yang sangat besar, dan pengikutnya tidak selalu menjelaskan secara konkret mengapa mereka dikagumi. Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma (Sashkin & Molly, 2011)

Seorang pemimpin memiliki beragam tipe atau gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam mengelola tim atau organisasi, namun menurut (Achua & Lussier, 2010) Kepemimpinan karismatik atau transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap anggota tim atau organisasi. Salah satu dampak yang signifikan dari kepemimpinan karismatik adalah kemampuannya untuk mengubah fokus anggota dari kepentingan pribadi menjadi fokus yang lebih kolektif. Dengan kata lain, kepemimpinan karismatik mampu menginspirasi dan menggerakkan anggota tim untuk bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan bersama, dengan mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu.

(Delbecq *et al.*, 2013) juga menyatakan gaya kepemimpinan karismatik merupakan salah satu tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap anggotanya. Menurut model (Conger *et al.*, 2000) Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk secara langsung mempengaruhi kinerja kelompok melalui kesadaran dan kepekaan yang tinggi terhadap lingkungan sekitar, dan sebagian kecil lainnya

dipengaruhi oleh upaya pemimpin dalam merumuskan visi dan strategi yang dimilikinya. Model Conger-Kanungo adalah salah satu model yang sering digunakan oleh para peneliti dalam memahami karakteristik dan perilaku pemimpin karismatik.

Model ini menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik adalah sebuah figure berdasarkan cara pandang karyawan dari keseharian pemimpinnya. (Shamir *et al.*, 1993) Gaya kepemimpinan karismatik dalam sebuah organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin karismatik mampu secara konsisten mengubah sikap, nilai-nilai, dan perilaku anggota organisasi dengan cara yang berpengaruh dan menginspirasi.

Kepemimpinan transformasional juga dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana pemimpin dapat menggunakan kharisma dan lebih dari itu juga menggunakan rangsangan mental untuk melakukan perubahan dan merevitalisasi organisasi mereka. Menurut (Ahmad, 2018) Mengungkapkan para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada upaya untuk mengaktualisasikan potensi para pengikut dan kemajuan keseluruhan organisasi dibandingkan dengan memberikan instruksi yang bersifat top-down, yaitu pendekatan di mana keputusan dan arahan diberikan oleh pihak atasan dan diturunkan kepada bawahan. Selain itu, pemimpin yang bersifat transformasional juga memilih untuk berperan sebagai seorang mentor yang terbuka untuk mendengarkan dan menerima aspirasi serta pandangan dari

para bawahannya, sehingga menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan penuh inspirasi.

Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia. Kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tantangan masa kini. Dimana banyak perubahan yang terjadi saat ini. Sudah tidak ada lagi masanya orang bisa menerima segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, namun pada zaman sekarang sangat berbeda dengan sebelumnya, karena saat ini banyak yang mengkritik dan mempertanyakan nilai dari apa yang telah diberikannya secara kemanusiaan.

Kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang saling berpengaruh (Diana, 2019).

Sudarwan Danim (Shalahuddin, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain. Menurut (Suarga, 2017) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan

transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya.

Gaya manajemen sangat penting di sini dan berdampak besar bagi karyawan, namun tidak hanya itu, hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan juga diperlukan. Seorang manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang menyenangkan bawahannya dan sebaliknya, bawahan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Penting adanya kepemimpinan transformasional dalam sebuah perusahaan untuk menganalisis perubahan yang di butuhkan, Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan dituangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul. **“PENGARUH KHARISMATIK (*IDEALIZED INLUENCE*) TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan kendala masalah diatas, penelitian ini dapat merumuskan poin-poin penting sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi, peneliti melakukan hal tersebut batasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
4. Pengambilan data dilakukan menggunakan sistem kuisioner

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh kharismatik (*idealized influence*) terhadap kepemimpinan transformasional

b. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang didapatkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sarana melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian teori dan aplikasinya.

2. Bagi instansi yang diteliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi,

yaitu tentang pengaruh kharismatik (*idealized influence*) terhadap kepemimpinan transformasional pada amal usaha muhammadiyah di kota samarinda, sehingga diharapkan senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pejabat struktural.

3. Bagi UMKT

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam menambah bahan perbandingan bagi yang menggunakannya.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dalam dunia kepemimpinan.

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Tambunan, 2019)	Pengaruh kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kompetensi Profesional Dosen Dalam Menghadapi Era Industrialisasi 4,0	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Upaya memperbaiki kompetensi profesional dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan kharismatik terlebih dahulu
2	(Fauzan, 2019)	Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Kepemimpinan visioner lebih unggul daripada kepemimpinan karismatik dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau hanya pendekatan karismatik yang diterapkan. Pemimpin yang karismatik menginginkan pengikutnya untuk mengikuti pandangannya dan tidak perlu memikirkan hal yang lain; pemimpin transformasional

tidak hanya memberikan visi,
akan tetapi mendorong
pengikutnya untuk
mengimplementasikan visi
tersebut.

- | | | | |
|---|--------------------------------------|---|--|
| 3 | (Aldian, 2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di PT. BANK MANDIRI YOGYAKARTA | Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. |
| 4 | (Artatina Lase <i>et al.</i> , 2020) | Pengaruh Personal <i>Style Leadership</i> , Kepemimpinan Kharismatik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. DOULOS TRITUNGGAL | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dimana variabel <i>Personal Style Leadership</i> mempengaruhi terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . Hasil kesimpulan analisis variabel Kepemimpinan Karismatik dinyatakan mempengaruhi signifikan dan positif terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . Disimpulkan dimana |

- LANCHANO
- hasil perhitungan analisis pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil Analisis dengan cara simultan pengaruh *Personal Style Leadership*, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi terhadap variabel *Turnover Intention* diterima.
- 5 (Juliarti & Anindita, 2022) Peran Kepemimpinan Karismatik Dan *Work-life balance* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri *Broadcasting* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama yaitu kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kedua yaitu *Work-Life* balance yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ketiga yaitu kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, keempat yaitu kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan kelima yaitu *Work-Life* balance yang baik tidak meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan secara langsung.
- 6 (Change *et al.*, 2019) *Influence of idealized influence on employee engagement in parastatals in the energy sector in Kenya* Penelitian ini menyimpulkan (i) karisma berpengaruh positif terhadap employee's engagement, (ii) kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap employee engagement, (iii)

- teamwork berpengaruh positif terhadap employee engagement, dan (iv) motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap employee's engagement. peran moderating positif yang signifikan antara pengaruh ideal dan keterlibatan karyawan.
- 7 (Jati, 2020) *Evaluation Of The Transformational Leadership Model* Hasil ini menunjukkan bahwa topik kepemimpinan telah menjadi isu yang cukup penting untuk dikaji, diteliti dan diperdebatkan dalam literatur tentang studi manajemen dan perilaku organisasi selama beberapa tahun terakhir dekade hingga saat ini. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional telah dibuktikan secara empiris memiliki efek positif pada hubungan antara pemimpin dan bawahan.
- 8 (Indriyani et al., 2021) *The Influenne Of Transformational Leadership Of Manufacturing Companies On Employee Performance* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di bidang manufaktur perusahaan di PT. Tyfountex Indonesia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
- 9 Hariadi and Muafi (2022) *The Effect Of Transformasional Leadership On Employee Performance* Hasil penelitian ini pada halaman 260, menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap

		<i>Mediated By Readiness To Change & Work Motivation: A Survey Of PT. Karsa Utama Lestari Employess Vol-11 No.6</i>	kesiapan untuk berubah dan motivasi kerja karyawan.
10	(Victor & Ogbulu, 2022)	<i>Idealized Influence And Employes Commitment.</i>	<p>Studi menyimpulkan, oleh karena itu, jika seorang pemimpin menanamkan kepercayaan pada karyawan,</p> <p>menerapkan nilai-nilai etika yang tinggi, bertindak sebagai panutan bagi karyawan, dan mendorong karyawan untuk mengambil risiko, ini akan berdampak positif pada pekerjaan karyawan dan karenanya tinggi tingkat komitmen. Jadi, seorang pemimpin yang mempraktikkan pengaruh ideal akan mendorong karyawan untuk tampil sebaik mungkin.</p>

Sumber : Peneliti, 2023

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan Karismatik

(Robbins, 1996) menyatakan bahwa teori kepemimpinan karismatik merupakan keberlanjutan dari teori atribusi. Teori ini menyatakan bahwa para pengikut memiliki hubungan yang luar biasa yang disebabkan oleh pengamatan terhadap perilaku-perilaku tertentu dari seorang pemimpin.

Pendapat lain mengemukakan pada saat ini kebanyakan teoritikus berpendapat bahwa karisma merupakan hasil persepsi anggota dan atribut-atribut yang dimiliki pemimpin yang dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan aktual, perilaku pemimpin pada kepemimpinannya yang memedulikan kebutuhan-kebutuhan individual maupun kolektif para anggotanya (Yukl, 1994).

Menurut (Yukl, 1994) pemimpin karismatik memiliki perilaku-perilaku berikut ini, yaitu:

1. Pemimpin karismatik memiliki perilaku yang dipercaya anggotanya bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki kompetensi sehingga semua keputusan yang diambil seorang pemimpin akan memberikan kesan dan kepercayaan bagi anggotanya yang pada akhirnya anggota menjadi lebih patuh dan taat.
2. Pemimpin karismatik berperilaku yang lebih menekankan pada tujuan-tujuan ideologis yang berkaitan dengan tujuan bersama/kelompok berdasarkan nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi anggotanya.
3. Pemimpin karismatik memiliki visi yang menarik mengenai gambaran masa depan organisasi sehingga anggota menjadi memiliki ikatan emosional dan lebih termotivasi serta merasa pekerjaan yang dilakukannya bermakna, kemudian hal tersebut mendorong para anggota berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pemimpin karismatik memberikan contoh perilaku agar para

anggotanya mengikutinya. Ketika para anggota telah mengikutinya, pemimpin mampu memberikan pengaruh lebih karena anggota telah memiliki kesamaan keyakinan dan nilai-nilai, sehingga hal tersebut mengakibatkan kepuasan dan motivasi anggota menjadi lebih besar.

5. Pemimpin karismatik akan mengkomunikasikan harapan-harapannya kepada anggota dan pada saat yang bersamaan pemimpin juga akan memberikan kepercayaan kepada anggotanya. Tujuan dilakukannya hal itu adalah agar anggota memiliki percaya diri sehingga anggota memiliki kinerja dan komitmen tinggi terhadap tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
6. Pemimpin karismatik berperilaku yang dapat menimbulkan motivasi untuk pencapaian tujuan kelompok. Pemimpin karismatik memberikan motivasi dengan memberikan tugas-tugas yang kompleks, menantang, inisiatif, berisiko sehingga anggota menjadi lebih bertanggung jawab dan tekun. Selain itu, untuk memberikan motivasi pemimpin karismatik juga memberikan wejangan atau pengetahuan yang dapat menginspirasi anggota dengan lebih menekankan pada nilai-nilai dan kesetiaan.

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat empat karakteristik pokok pemimpin kharismatik (Robbins, 1996) :

1. Visi dan artikulasi. memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
2. Risiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
3. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) 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).

Seorang pemimpin menerapkan banyak gaya kepemimpinan, kepemimpinan kharismatik atau transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan dampak signifikan bagi para anggotanya. (Shamir *et al.*, 1993) yang menyatakan kepemimpinan karismatik di sebuah organisasi membawa pengaruh yang positif bagi keberlangsungan organisasi yang dipimpinnya, yaitu mampu mengubah sikap, nilai-nilai serta perilaku anggota secara konsisten. Akhirnya, nilai-nilai yang disampaikan tersebut kemudian mempengaruhi emosi anggota sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya.

3. Teori kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “*leadership*”, namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antara orang dengan suatu kelompok. Kepemimpinan memiliki arti

yang sama. Selain itu, kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan mengacu pada perilaku pemimpin yang mempengaruhi karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Asmarazisa, 2016) Kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan membuat kesepakatan yang sama dan mengadopsi mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang dicapai. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Bukti bahwa seorang pemimpin memiliki sikap yang kuat terhadap perubahan dan memberi contoh positif bagi karyawan. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistematis dapat berpengaruh, dimana seorang pemimpin masuk kedalam bagian struktur (pemimpin formal) yang mempengaruhi besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh orang, pekerjaan dan pola hubungan (Suryana, 2016).

4. Teori gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan secara luas melibatkan mempengaruhi definisi tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya. Menurut

pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2016) Mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Implementasi kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator yang ditemukan di kalangan karyawan, seperti: Meningkatkan kepercayaan diri, realisasi visi, kreativitas, kerja sama yang menyenangkan dengan atasan, meningkatkan kekuatan diri, memotivasi bawahan dan atasan memberikan perhatian pribadi.

5. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 1996) merupakan gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional adalah perspektif manajemen yang menciptakan, mengkomunikasikan, memodelkan visi organisasi dan menginspirasi bawahan untuk berusaha bekerja lebih baik sehingga efektivitas tim atau organisasi berubah secara global untuk mencapai visi tersebut

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kemauan bawahan untuk terus bekerja melampaui keuntungan pribadi, memberikan motivasi dan inspirasi, serta dengan menciptakan dan mengkomunikasikan

model visi organisasi untuk kinerja bawahan yang optimal. dimana nantinya akan juga mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Kepemimpinan transformasional mengarahkan organisasi untuk berubah menjadi lebih baik sehingga lebih sesuai dengan lingkungan sekitar.

(Muhammad *et al.*, 2016) mengemukakan adanya empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu: Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal, Inspirasi (*Inspiration*), Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*) dan Perhatian Individual (*Individualized consideration*).

Komponen merupakan kapling-kapling yang saling melengkapi. Apabila tidak terpenuhi, akan dianggap gagal apapun itu. Dengan itu komponen harus lengkap apabila ingin meraih hasil yang diinginkan. Pada pemimpin transformasional ada empat komponen yang harus ada, yaitu : (Shalahuddin, 2015).

a) *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin yang ulet, tekun, dan cerdas. Dan mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik. Sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin. Sosok yang ideal yang dapat mencontohkan dan dapat ditiru.

b) *Intellectual simulation* (simulasi intelektual)

Seiring perkembangan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan masalah-masalah yang baru. Pemimpin disini dituntut inovasi-inovasinya,

pada poin ini pemimpin harus menggunakan pengetahuan untuk memunculkan inovasi.

c) *Individual consideration* (pertimbangan individual)

Pemimpin transformasional mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya. Disini pemimpin berlaku sebagai mentor atau pelatih, penerapan seperti ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya.

d) *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)

Pemimpin yang standarnya di atas rata-rata dan yang dapat mengarahkan atau menargetkan bawahannya untuk mencapai rata-rata tersebut. Dan sebelum mencapai level tersebut, pemimpin mendorong untuk konsisten dalam proses menuju kesuksesan.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional Ciri-ciri seorang pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi, seperti (Diana, 2019):

- a. Seorang pemimpin yang suka berbagi kekuasaannya kepada bawahan dan pengikutnya.
- b. Menasehati dan memberi peluang untuk kemajuan organisasi.
- c. Berusaha untuk mempersiapkan segala keperluan demi kemajuan dan kemauan bawahan dan para pengikutnya agar lebih bertanggung jawab.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional (Assingkily &

Mesiono, 2019) antara lain :

- a. Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi.
- b. Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahkan suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin.
- c. Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu :

- a) Pandai mengungkapkan rasa

Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang (Senny, 2018). Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.

- b) Kemampuan membangun semangat

Pemimpin harus memiliki kepribadian yang hangat dan suasana semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tapi juga untuk bawahannya. Ketika seorang atasan memotivasi bawahannya, mudah bagi atasan untuk mengendalikan mereka.

c) Inovasi

Salah satu ide inovatif adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap menghadapi perubahan ekstrem dan berusaha beradaptasi secepat mungkin. Dengan bantuan inovasi, sebuah perusahaan atau organisasi akan bertahan meskipun zaman berubah.

d) Saling tolong menolong

Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan. (Lesilolo, 2012).

e) Terbuka

Pemimpin harus memiliki sikap terbuka pada gaya ini. Karena manajer berkomunikasi dengan bawahannya dalam dua arah, mereka harus menerima saran dan kritik dengan ramah.

Menurut Avolio (2004) karakteristik Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut:

1. *Idealized influence* (pengaruh yang di idealkan) adalah sifat-sifat keteladanan atau karisma (role model) yang ditujukan kepada para pengikut dari pemimpinnya. Faktor karisma mendeskripsikan orang yang khusus dan yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang mereka utarakan. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.
2. *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual), kepemimpinan yang merangsang pengikut atau para pegawai untuk bersikap kreatif dan

inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri. Pegawai merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas

3. *Inspiration motivation* (motivasi yang menginspirasi), pemimpin dalam hal ini mengkomunikasikan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya bawahan, guna mencapai lebih daripada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan pribadi mereka.
4. *Individualized consideration* (pertimbangan individu), pegawai merasa diperhatikan dan diperlukan secara khusus oleh pemimpin, pemimpin bersedia mendengarkan dan memperhatikan aspirasi dari bawahan atau pegawainya. Pemimpin memperlakukan setiap bawahan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing.
6. Pengaruh Kharismatik (*idealized influence*) terhadap kepemimpinan transformasional

Perilaku kepemimpinan dengan rasa percaya diri yang kuat, komitmen tinggi, visi yang jelas, pekerja keras dan agresif, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, dan mampu mempengaruhi para pengikutnya, juga mampu mempengaruhi emosi positif, terutama yang kuat dan membangkitkan pencapaian tujuan. Tujuan perilaku ini memosisikan pemimpin sebagai sosok ideal yang dapat menjadi panutan bagi para pengikutnya, yang dipercaya dan dihormati, serta yang mampu mengambil

keputusan terbaik untuk organisasinya.

Seperti yang ditulis oleh Hakim (2017) bahwa Sifat kharisma dalam kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang dapat membangun serta mendorong suatu emosi atau ambisi bawahan secara kuat pada pimpinannya. Kepemimpinan transformasional yang bersifat kharisma memiliki sebuah tingkat kepercayaan dari bawahan untuk pengambilan keputusan yang baik dan benar.

C. Perumusan hipotesis

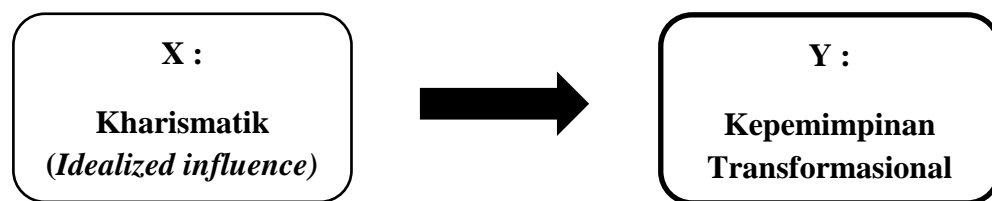
1. Kerangka Pemikiran

Menurut Usman (2018) menyatakan Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita.”Jadi, kerangka pemikiran tersebut adalah hasil dari pemikiran oleh peneliti dan dapat dikembangkan kembali menjadi lebih luas. Kerangka berpikir ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menjawab berbagai pertanyaan dan membuktikan keakuratan para peneliti berdasarkan landasan teori yang dikonfirmasi oleh hasil penelitian sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting bagi pemimpin untuk mendukung organisasi. Perubahan kepemimpinan juga diperlukan untuk menginspirasi organisasi agar lebih termotivasi dan inovatif.

Adapun pengertian kepemimpinan transformasional Menurut Bass (1998), yaitu kepemimpinan yang dapat membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, percaya, loyal ke pemimpin tersebut. Yang

menunjukkan bahwa pemimpin dengan jiwa seperti yang dijelaskan adalah pemimpin yang diharapkan dapat membawa perubahan di perusahaan dan membawa perubahan ke pengikutnya. Selain itu, diharapkan juga dapat mendapatkan kepercayaan dan menjadi pendorong bagi pengikutnya. Oleh karena itu kerangka berfikir untuk karya ilmiah kali ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H0: Diduga Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional di Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda pada :

1. SD Muhammadiyah 1 Samarinda, Jalan Sei Berantas No.47 Kec. Samarinda Kota, Kalimantan Timur
2. SD Muhammadiyah 2 Samarinda Jalan Siti Aisyiyah, Tlk. Lerong Ilir, Kec Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur
3. SD Muhammadiyah 5 Samarinda, Loa Bakung, Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

B. Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini, Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2010) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Untuk mengukur sejauh mana variabel kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum.

C. Populasi dan Penentuan Teknik Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2010) Definisi populasi dalam konteks penelitian ini adalah kelompok atau lokasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus studi, dan dari populasi ini akan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan subjek penelitian adalah seluruh pejabat struktural yang berada pada Studi Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda, dengan jumlah total pegawai sebanyak 188 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

(Sugiyono, 2010) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah subjek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Non Probability Sampling* yaitu pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses random; anggota populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu.

Teknik pengambilan sampel berdasarkan *judgment* atau pertimbangan tertentu ; periset menggunakan pertimbangan tertentu dalam memilih anggota populasi sebagai sampel. Anggota populasi yang dipilih ditentukan langsung oleh periset, yaitu para pejabat struktural maka sampel yang dipilih berjumlah 50 responden, sehingga tidak ada peluang bagi anggota populasi yang lain untuk menjadi sampel jika mereka berada di luar pertimbangan periset.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel independen adalah kharismatik sebagai variable bebas (X) dan variabel dependen sebagai variabel terikat adalah kepemimpinan transformasional (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu Untuk lebih jelasnya operasional variable dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kharismatik (X)	Kepemimpinan kharismatik yaitu para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.	(Robbins, 2003) 1. Visi dan artikulasi 2. Risiko personal 3. Peka terhadap lingkungan 4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut	Menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 untuk mengekspresikan pendapat responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.
Kepemimpinan Transformasional (Y)	Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan agar mereka rela bekerja melebihi keuntungan pribadi. Hal ini dicapai melalui pemberian motivasi, inspirasi, serta penyampaian dan komunikasi visi organisasi yang menjadi contoh bagi para	1. Pandai mengungkapkan rasa 2. Kemampuan membangun semangat 3. Inovasi 4. Saling tolong menolong. 5. Terbuka	Menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 untuk mengekspresikan pendapat responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

bawahan. Akibat dari kepemimpinan transformasional ini adalah bawahan menunjukkan kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Sumber : Peneliti, 2023

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau numerik. Dalam hal ini data kuantitatif yang dibutuhkan adalah jumlah pegawai dan hasil kuesioner.

2. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder.

- a. Data primer berasal dari responden, atau dari data asli yang berasal dari hasil survey peneliti di lapangan untuk menjawab pertanyaan penelitian, yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.
- b. Sedangkan data sekunder berasal dari masing-masing unit pasar. Teknik yang dipergunakan dalam mengumpulkan data dalam

penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuesioner, yaitu membuat daftar pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, kemudian dibagikan kepada seluruh responden yang dijadikan sasaran penelitian atau dilakukan wawancara untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, variabel-variabel diukur menggunakan metode pengukuran skala Likert dan interval, serta dalam bentuk checklist. Respon dari para responden dibagi menjadi lima kategori penilaian, di mana setiap pertanyaan diberi skor dari satu hingga lima. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner (angket). Data-data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*.

Kusioner adalah metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada pegawai dan di jawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Untuk keperluan analisis kuantitatif , maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut :

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert, dengan rentang 1-5

Tabel 3.2 Bobot Angka

No	Item Instrument	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup (C)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sasmita 2012

G. Teknik Analisis Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada pendekatan filsafat tertentu, digunakan untuk mengkaji dan memahami suatu populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan data berupa angka atau statistik.

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut (Sugiyono, 2010), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Uji regresi linear sederhana merupakan suatu metode pengujian yang dilakukan pada data yang terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent), di mana hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat kausal atau memiliki pengaruh satu sama lain. Dalam uji regresi linear sederhana, hanya digunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat dalam model yang akan diuji, sehingga memfokuskan pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Untuk mengetahui pengaruh Kharismatik (*idealized Influence*) Terhadap Kepemimpinan Transformasional Studi Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda, dilakukan dengan menggunakan Persamaan Regresi Linear sederhana yang diolah melalui bantuan Program

SPSS. Secara matematis persamaan Regresi Linear diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien tingkat kepemimpinan transformasional. Angka koefisien regresi merupakan nilai yang menggambarkan besarnya peningkatan atau penurunan variabel terikat (dependent) berdasarkan variabel bebas (independent). Apabila nilai koefisien regresi b atau beta adalah positif (+), maka terjadi peningkatan pada variabel terikat ketika variabel bebas meningkat. Sebaliknya, jika nilai koefisien regresi b atau beta adalah negatif (-), maka terjadi penurunan pada variabel terikat ketika variabel bebas meningkat.

X = Kepemimpinan kharismatik. Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

e = Error

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah keakuratannya interpretasi hasil pengukuran atau evaluasi. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada satu pertanyaan pertanyaan harus dilepas atau diganti sebagaimana mestinya terkait. Uji

validitas penelitian ini dilakukan dengan statistik menggunakan SPSS.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2007).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mendapatkan nilai yang menunjukkan sejauh mana alat ukur atau instrumen angket tersebut dapat diandalkan secara keseluruhan. Reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi dari masing-masing indikator dalam instrumen dan mengindikasikan sejauh mana variabel tersebut dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan statistik pada perangkat lunak SPSS.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *Kolmogorov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2010), untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode Kolmogorov- Smirnov dapat diukur melalui:

- 1) Nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinieritas diindikasikan dari determinan matriks varians-kovarians data variabel eksogen. Nilai determinan yang kecil mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas. Apabila hal itu terjadi maka data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ghozali, 2007). Untuk mengetahui cara pengujian ada tidaknya multikolinearitas ini menggunakan dengan cara melihat nilai toleransi, Langkah berikutnya dalam uji asumsi klasik adalah Uji multikolinieritas, di mana kita mengamati nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dapat menandakan adanya masalah multikolinieritas. Umumnya, batas cutoff yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance di bawah 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

langkah selanjutnya adalah melakukan uji Heteroskedastisitas dengan memeriksa grafik Scatterplot. Jika pada grafik tersebut tidak terlihat pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami perbedaan variabilitas residual yang signifikan di seluruh rentang nilai prediksi.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menguji dan memahami secara lebih mendalam tentang hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen). Melalui proses pengujian ini, peneliti dapat mengevaluasi secara statistik apakah ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut atau tidak, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan yang ada di antara mereka.

a. Uji Parsial t (uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terhadap variabel bebas variabel secara terpisah (Parsial). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji T yaitu pada tingkat keyakinan (*Convidance interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (*Alpha*) sebesar 0,05. Uji T dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel penjelas terhadap variabel terkait

secara partial.

b. R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel yang dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya, pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat lokasi penelitian

SD Muhammadiyah 1 Samarinda adalah sekolah dasar swasta pertama di bawah muhammadiyah di kalimantan timur. Sekolah ini berdiri pada tanggal 15 januari 1969 dan diresmikan oleh Gubernur Kalimantan Timur saat itu, Abdul Wahab Sjahrini. Sejak awal berdirinya, SD Muhammadiyah 1 Samarinda berupaya menjadi SD terbaik di Samarinda. Selama lebih dari setengah abad, SD Muhammadiyah 1 Samarinda telah berhasil menunjukkan bahwa siswa dan alumninya konsisten meraih kesuksesan baik di bidang akademik maupun non akademik SD Muhammadiyah 1 Samarinda merupakan salah satu sekolah favorit di Samarinda dan selalu menjadi perbincangan para orang tua Samarinda yang ingin menyekolahkan putra-putrinya.

SD Muhammadiyah 1 Samarinda merupakan pilihan terbaik untuk menyekolahkan anak usia 6 hingga 12 tahun. Di sekolah ini, otak sebelah kanan dan kiri dikembangkan secara optimal, karena SD Muhammadiyah 1 Samarinda memberikan layanan khusus yang disesuaikan dengan kemampuan dan minat anak selain layanan pembelajaran umum. Dengan motto *Students Today, leaders tomorrow*. SD Muhammadiyah 1 Samarinda dengan sepenuh hati mempersiapkan siswanya menjadi pemimpin masa depan yang handal, cerdas, dan berakhlak mulia.

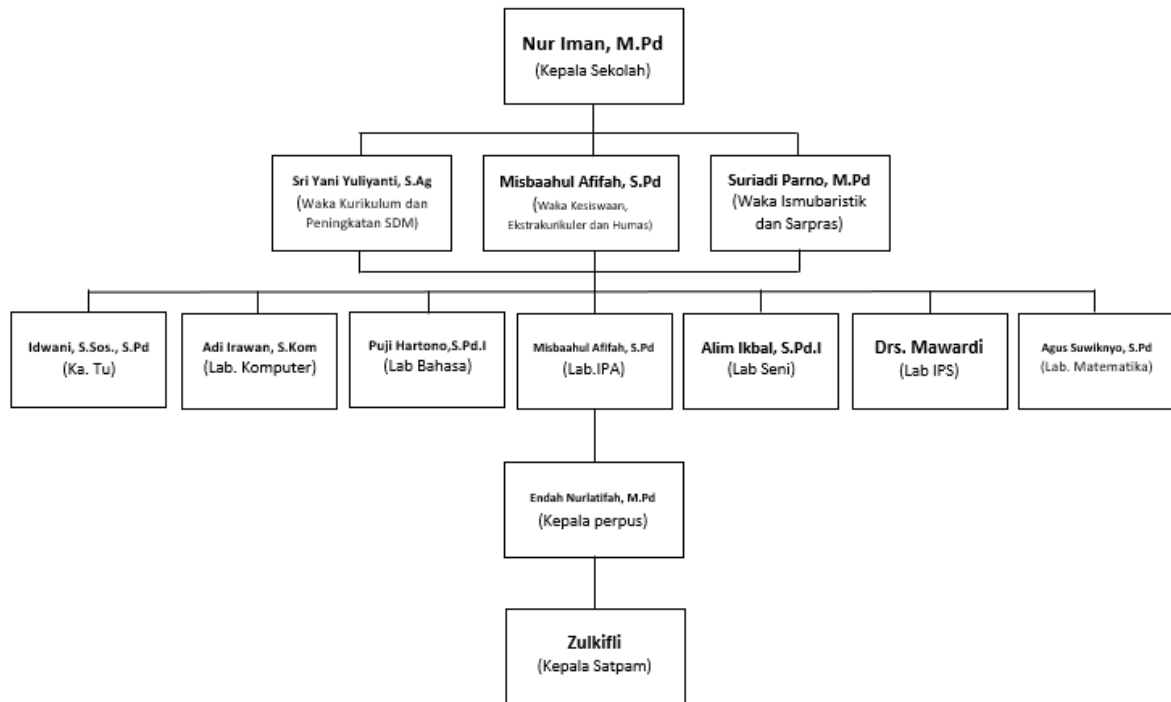
SD Muhammadiyah 2 Samarinda sekolah ini memiliki surat keputusan pendirian pada tahun 1979, dan merupakan sekolah dasar ke 2 yang dimiliki oleh Muhammadiyah Samarinda, dan surat keputusan izin operasional 420/375/HUK-KS/2002. Sekolah ini berlokasi Jl. Siti Aisyah, Teluk Lerong Iir, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda Prov. Kalimantan Timur

SD 5 Muhammadiyah Samarinda sekolah ini berdiri tahun 2010, dan merupakan sekolah dasar ke 5 yang dimiliki oleh Muhammadiyah Samarinda. Sistem pembelajaran yang kami kembangkan di sekolah adalah sistem pembelajaran yang mendidik siswa dan siswinya untuk memiliki kemampuan akademis sekaligus peningkatan dalam kehidupan rohaninya. Sekolah ini berlokasi di Jl. KH Abdul Madjid, Jl. Jakarta Blok FB Loa Bakung, Samarinda.

SD Muhammadiyah 2 Samarinda sekolah ini memiliki surat keputusan pendirian pada tahun 1979, dan merupakan sekolah dasar ke 2 yang dimiliki oleh Muhammadiyah Samarinda, dan surat keputusan izin operasional 420/375/HUK-KS/2002. Sekolah ini berlokasi Jl. Siti Aisyah, Teluk Lerong Iir, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda Prov. Kalimantan Timur

SD 5 Muhammadiyah Samarinda sekolah ini berdiri tahun 2010, dan merupakan sekolah dasar ke 5 yang dimiliki oleh Muhammadiyah Samarinda. Sistem pembelajaran yang kami kembangkan di sekolah adalah sistem pembelajaran yang mendidik siswa dan siswinya untuk memiliki kemampuan akademis sekaligus peningkatan dalam kehidupan rohaninya. Sekolah ini berlokasi di Jl. KH Abdul Madjid, Jl. Jakarta Blok FB Loa Bakung, Samarinda.

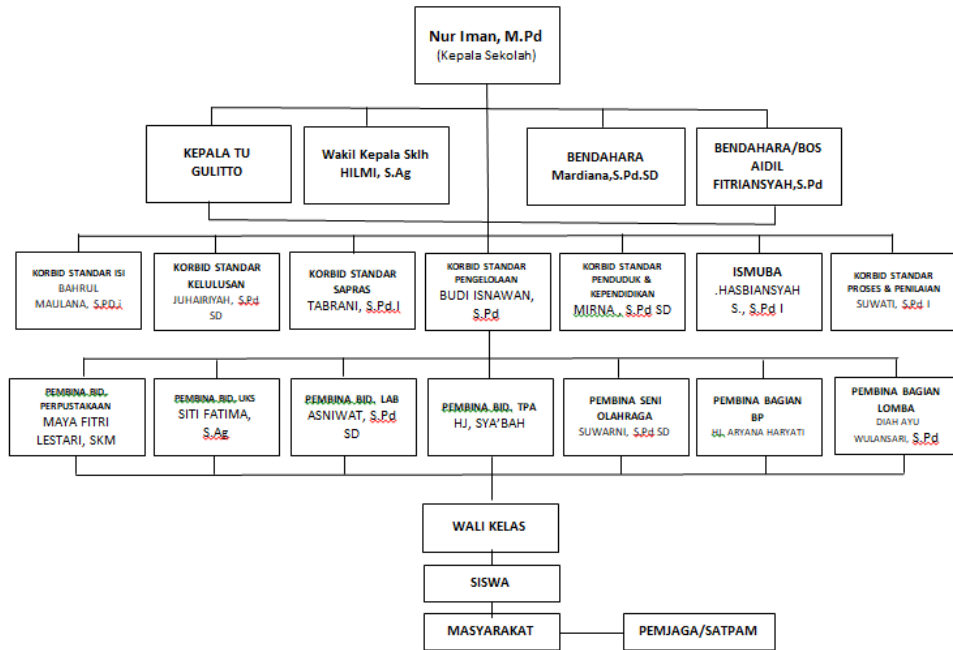
STRUKTUR ORGANISASI SD 1 MUHAMMADIYAH SAMARINDA



Sumber: SD 1 Muhammadiyah Samarinda 2023

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

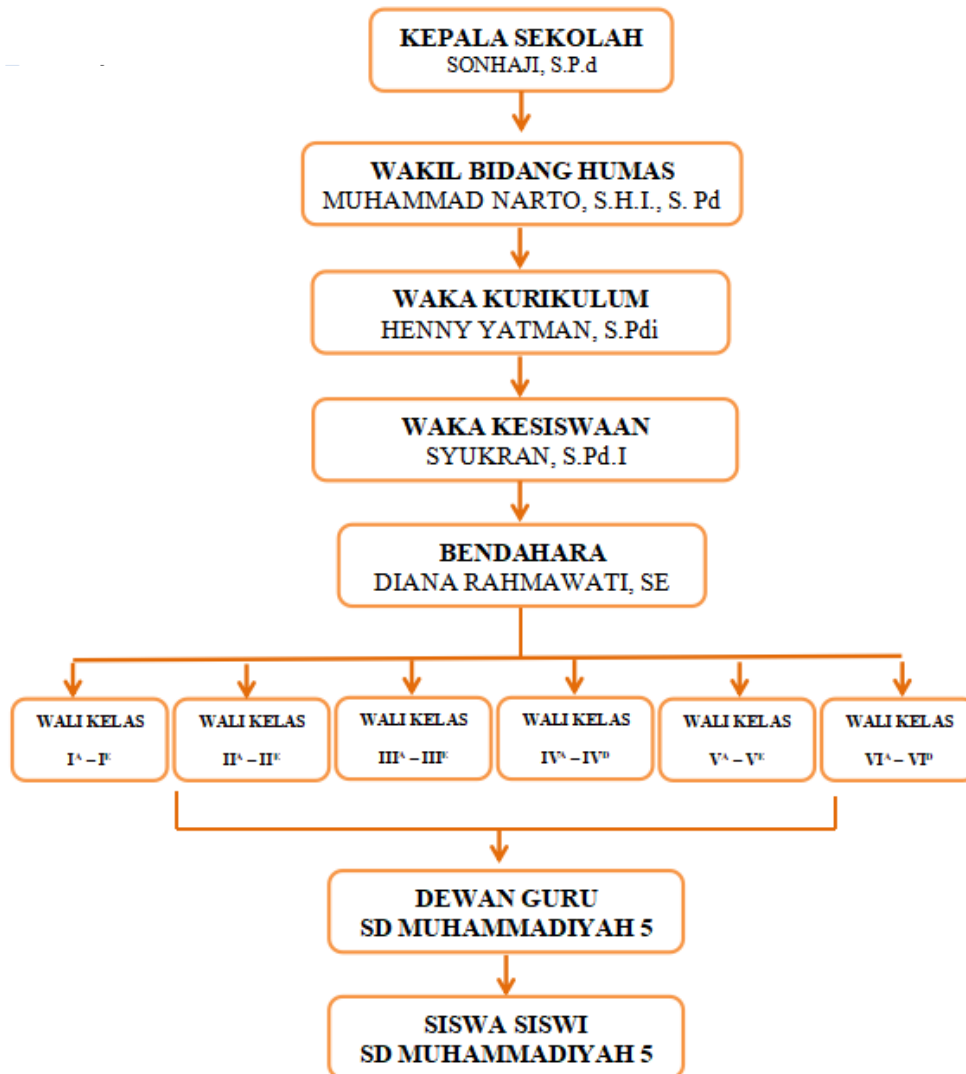
STRUKTUR ORGANISASI SD 2 MUHAMMADIYAH SAMARINDA



Sumber: SD 2 Muhammadiyah Samarinda 2023

Gambar 4.2 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI SD 5 MUHAMMADIYAH SAMARINDA



Sumber: SD 5 Muhammadiyah Samarinda 2023

Gambar 4.3 Struktur Organisasi

B. Deskriptif Data

1. Karakteristik Responden

Kuisisioner ini diisi oleh pegawai dari tiga sekolah yaitu SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda. Jumlah sampel yang telah ditentukan sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang diamati meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Data diperoleh melalui pengisian kuisisioner yang disebarakan kepada 50 responden melalui Google Form. Berikut adalah hasil data yang telah diperoleh:

a. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	15	30%
Perempuan	35	70%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pada pegawai SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda) didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 15 Responden (30%),

dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 Responden (70%).

b. Data responden berdasarkan usia

Adapun data mengenai usia responden SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	9	18%
31-40	19	38%
41-50	12	24%
51>	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah 2023

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada pegawai SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda terdapat 9 responden yang berusia kurang dari 30 tahun (18%), terdapat 19 responden berusia diantara 31 sampai 40 tahun (38%), terdapat 12 responden berusia diantara 41 sampai 50 tahun (24%), terdapat 10 responden yang berusia lebih dari 51 tahun (20%). Usia tersebut merupakan usia dengan kategori produktif dalam hal ini kekuatan fisik.

c. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden pegawai

SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	2	4.0%
S1	46	92.0%
SMA	1	2.0%
SMK	1	2.0%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah 2023

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda terdapat 2 responden yang berpendidikan S2 (4%). Sebanyak 46 responden yang berpendidikan S1 (92%). Sebanyak 1 responden yang berpendidikan SMA (2%). Dan 1 responden yang berpendidikan SMK (2%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1.

2. Deskriptif Data

a. Variabel Kharismatik

Pada variabel kharismatik terdapat 8 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel kharismatik, berikut lampiran jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kharismatik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin saya menyampaikan visi dan misi yang jelas kepada anggota organisasi	21	42.0	26	52.0	3	6.0	0	0	0	0
2	Pemimpin saya memiliki visi yang ditujukan untuk sasaran masa depan organisasi	19	38.0	29	58.0	2	4.0	0	0	0	0
3	Pemimpin saya mempertimbangkan risiko tinggi demi organisasi.	22	44.0	27	54.0	1	2.0	0	0	0	0
4	Pemimpin saya memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja	20	40.0	26	52.0	4	8.0	0	0	0	0
5	Pemimpin saya maupun bawahan sama-sama bertanggung jawab terhadap lingkungan disekitar pekerjaan	23	46.0	25	50.0	2	4.0	0	0	0	0
6	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan-kegiatan	25	50.0	24	48.0	1	2.0	0	0	0	0
7	Pemimpin saya menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan dan perasaan anggota organisasi	19	38.0	22	44.0	9	18.0	0	0	0	0
8	Pemimpin saya memberikan arahan jika anggotanya dalam kesulitan dalam melakukan pekerjaan	20	40.0	25	50.0	4	8.0	1	2.0	0	0

Sumber: data diolah 2023 SPSS

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menjawab pernyataan variabel kharismatik yaitu menjawab setuju. Dimana terdapat point yang paling tinggi menjawab setuju yaitu dengan 58,0% dengan frekuensi 29.

b. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Pada Variabel kepemimpinan transformasional terdapat 10 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional, berikut lampiran jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin saya selalu mengapresiasi anggotanya dalam bekerja	18	36.0	30	60.0	2	4.0	0	0	0	0
2	Pemimpin saya menghargai bawahan yang mempunyai kinerja bagus	21	42.0	27	54.0	2	4.0	0	0	0	0
3	Pemimpin saya memiliki kemampuan membangun semangat anggotanya	25	50.0	22	44.0	2	4.0	1	2.0	0	0
4	Pemimpin saya memberikan imbalan ketika anggota mencapai target yang telah ditentukan	14	28.0	33	66.0	3	6.0	0	0	0	0
5	Pemimpin saya memiliki ide-ide kreatif untuk kemajuan organisasi	28	56.0	22	44.0	0	0	0	0	0	0
6	Pemimpin saya mendorong anggotanya untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	17	34.0	30	60.0	3	6.0	0	0	0	0

7	Pemimpin saya selalu turut serta membantu anggota organisasinya dalam bekerja	21	42.0	27	54.0	2	4.0	0	0	0	0
8	Pemimpin saya selalu membantu anggotanya untuk pengembangan diri	18	36.0	29	58.0	3	6.0	0	0	0	0
9	Pemimpin saya terbuka terhadap pandangan orang lain	28	56.0	19	38.0	3	6.0	0	0	0	0
10	Pemimpin saya mudah menerima masukan atau kritikan dari anggotanya	28	56.0	20	40.0	2	4.0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan variabel kepemimpinan transformasional yaitu menjawab setuju. Dimana terdapat point yang paling tinggi menjawab setuju 66.0% dengan frekuensi 33.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Reabilitas Data)

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,5$, dan jika nilai probabilitas sig $> 0,5$, maka item instrumen tidak dianggap valid. Dalam pengujian validitas ini, dilakukan perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 50 responden untuk menguji validitas satu kuesioner. Pada tingkat signifikansi 5% dengan distribusi statistik nilai r tabel, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2353. Selanjutnya, hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh para responden menunjukkan hasil sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Kharismatik (X1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kharismatik

Item Pernyataan	Pearson Corellation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0.798	0.2353	VALID
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

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel hasil validitas instrumen kepemimpinan karismatik (X1), dapat diamati bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi Pearson (r hitung) yang melebihi 0.2353 (nilai r tabel). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan karismatik memiliki validitas yang baik. Artinya, pernyataan-pernyataan dalam instrumen

tersebut dapat diandalkan dan dipertimbangkan sebagai alat yang valid untuk digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (Y)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Peterangan
Y1.1	0.583	0.2353	VALID
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

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

Berdasarkan tabel hasil validitas instrumen kepemimpinan transformasional (Y), dapat diamati bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi Pearson (r hitung) yang lebih besar daripada 0.2353 (nilai r tabel). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan transformasional adalah valid. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan dalam instrumen tersebut dapat diandalkan dan digunakan dalam penelitian

dengan keyakinan yang baik.

b. Uji Reliabilitas

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 4.8 Hasil Uji Realibilitas

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

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

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

sebesar 0.763. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen kepemimpinan transformasional reliabel.

2. Uji asumsi klasik

a. 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.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil uji statistic One Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh Asym Sig. (2-tailed) 0.200 yang berarti

lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilihat dari:

1) Berdasarkan Nilai *Tolerance*

- *Tolerance* > 0.10 = Tidak terjadi multikolinearitas
- *Tolerance* < 0.10 = Terjadi Multikolinearitas

2) Berdasarkan Nilai *VIF*

- *VIF* < 0.10 = Tidak terjadi Multikolinearitas
- *VIF* > 0.10 = Terjadi Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
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

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

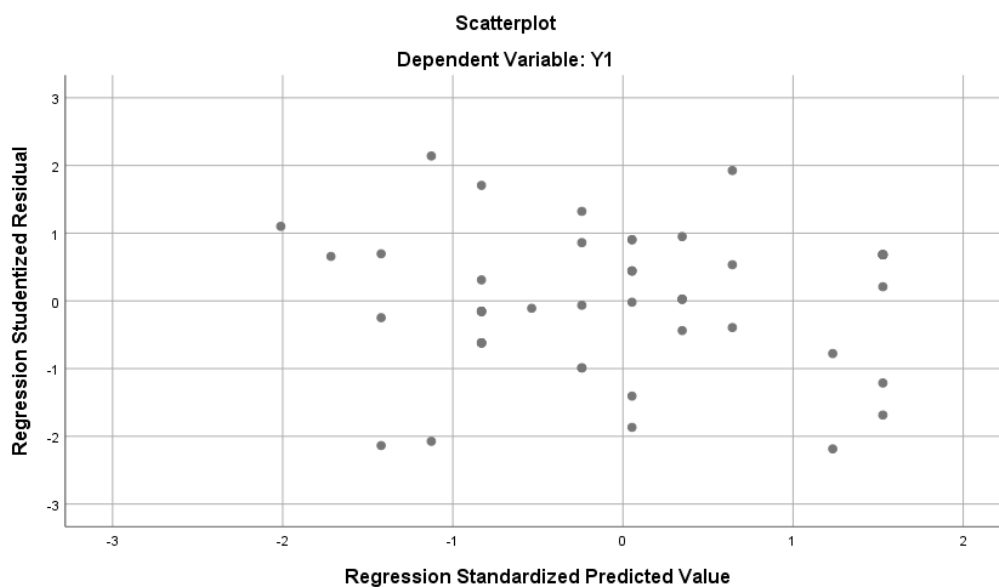
Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel kharismatik mempunyai nilai tolerance sebesar 1,000 > 0,1 dan VIF sebesar 1,000 < 10, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel (X).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam

sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Apabila titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, jika terbentuk dalam sebuah pola yang teratur seperti melebar, bergelombang kemudian menyempit maka terindikasi telah heteroskedastisitas.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber: Data diolah 2023 SPSS

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

3. Hasil Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik

menunjukkan bahwa data-data diperoleh telah memenuhi syarat, maka berikutnya dilakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kharismatik (X1) terhadap kepemimpinan transformasional (Y) pada Studi Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda.

Tabel 4.11 Analisis Linier Sederhana

Coefficients ^a								
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

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda)

$$Y = \alpha + B_1 X_1$$

$$Y = 12,426 + 0,903 X_1$$

Dimana:

Y = Kepemimpinan Transformasional

X₁ = Kharismatik

A = Konstanta yang merupakan rata-rata Y pada saat nilai X₁ sama dengan 0

B₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional (Y) = 12.426

Konstanta artinya kinerja (Y) sebesar 12.426 tanpa ada variabel independen yaitu Kharismatik

b. Kharismatik (X_1) = 0,903

Konstanta regresi variabel Kharismatik (X_1) sebesar 0,903 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,903

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t merupakan merupakan pengujian yang dilakukan secara parsial, untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dalam pendekatan probabilistik jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka ada kolerasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan probabilistik nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak adanya kolerasi atau tidak signifikan.

Tabel 4.12 Uji T (Parsial)

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

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Variabel Kharismatik (X1)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) variabel kharismatik (X1) adalah sebesar 0.000. maka dapat dilihat dari nilai Sig. Jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka secara parsial X1 berpengaruh terhadap Y. Berlandaskan perhitungan degree of freedom $df = n - k = 50 - 2 = 48$, maka nilai r tabel dengan taraf signifikan 0.05 adalah 0.2353, 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.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu indikator untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat dilihat tingkat signifikansi antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier.

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.660	2.187

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah 2023 SPSS

Dari tabel 4.13, dapat diketahui bahwa dari perhitungan regresi linier menggunakan SPSS, didapatkan nilai R Square = 0,817 yang berarti terdapat korelasi positif yang berpengaruh sebesar 8% (delapan persen) antara kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengidentifikasi pengaruh atau dampak dari kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda).

Dari hasil pengujian di atas secara statistik dapat terlihat secara simultan variabel variabel dependen yaitu kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada studi amal usaha muhammadiyah di kota samarinda. Berdasarkan referensi penelitian sebelumnya yang telah disertakan, terlihat beberapa kesamaan dan perbedaan yang perlu dicatat dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

Pengaruh kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional (studi) pada amal usaha muhammadiyah di kota Samarinda)

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional studi pada amal usaha muhammadiyah di kota samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional studi pada amal

usaha muhammadiyah di kota samarinda.

Berdasarkan hasil analisis mengenai kepemimpinan karismatik dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa mayoritas responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dengan rata-rata nilai 4 pada indikator yang telah diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengakui kehadiran ciri-ciri kepemimpinan karismatik dalam situasi yang diselidiki. Perbedaan penilaian atau persepsi, dengan pernyataan “Pemimpin saya memiliki visi yang ditujukan untuk sasaran masa depan organisasi”.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda) telah memiliki kharismatik yang sesuai didalam organisasi, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aldian (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di PT BANK MANDIRI YOGYAKARTA”.

Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang

Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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 Kharisma 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.

B. Keterbatasan

Penelitian ini disadari memiliki beberapa keterbatasan yang berpotensi mempengaruhi hasil dan perlu menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti di masa depan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini. Karena penelitian ini tidak luput dari kekurangan, maka upaya untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan menjadi suatu hal yang penting. Beberapa keterbatasan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini mencakup:

1. Jumlah sampel yang digunakan sangat minim dari jumlah total SD 1 Muhammadiyah, SD 2 Muhammadiyah, dan SD 5 Muhammadiyah di kota Samarinda, dikarenakan adanya batasan pada ketersediaan responden dalam melakukan pengisian kuisisioner yang kami berikan.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden. Dan terdapat faktor lain seperti faktor kejujuran dalam melakukan pengisian kuisisioner.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengaruh kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di kota Samarinda), disarankan yakni:

Pemimpin yang memiliki kharismatik membutuhkan pelatihan dan pengembangan khusus untuk membangun dan menggunakan kharisma mereka untuk memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi dan warga sekolah.

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).
- Aldian, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di Pt Bank Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam Indonesia*, 1–26.
- Artatina Lase, Fachrudiy Asj'ari, & Ferry Hariawan. (2020). Pengaruh Personal Style Leadership, Kepemimpinan Karismatik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Doulos Tritunggal Lanchano. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 531–539. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3051>
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2).
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147–168.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire (TM). *Mind Garden, Inc. Menlo Park, CA*.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951–968.
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: industrial. *Military, and Educational Impact, Mahwah*.
- Change, D., Linge, T. K., & Sikalieh, D. (2019). Influence of idealized influence on employee engagement in parastatals in the energy sector in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(5), 123–135. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.476>
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Menon, S. T. (2000). Charismatic leadership and follower effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 747–767.
- Delbecq, A., House, R. J., de Luque, M. S., & Quigley, N. R. (2013). Implicit

- motives, leadership, and follower outcomes: An empirical test of CEOs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 7–24.
- Diana, P. (2019). Putri Diana 18002101 Ap Fip Unp Artikel Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Pembiayaan Pendidikan. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*.
- Fauzan. (2019). Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner. *Al-Adalah*, 22(1), 68–79.
- Ghozali, I. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hakim, L. (2017). *Perilaku Keorganisasian*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Hariadi, A. R., & Muafi, M. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 252–263. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1945>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indriyani, A., Hajar, N., & Luth. (2021). the Influence of Transformational Leadership of Manufacturing Companies on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 30–38.
- Jati, D. P. (2020). International Sustainable Competitiveness Advantage 2020 EVALUATION OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL. *International Sustainable Competitiveness Advantage 2020* , 455–462.
- Juliarti, N. P. T., & Anindita, R. (2022). Peran Kepemimpinan Karismatik dan Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16509>
- 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.
- Muhammad, R., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2016). TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada CV

- Kalingga Jaya di Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisni (JAB)*, 35(1), 110–119.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka. *Jakarta: Prenhalindo*.
- Santoso, S. (2010). *Statistik parametrik*. Elex Media Komputindo.
- 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.
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
- Suarga, S. (2017). Efektivitas penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu layanan administrasi pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 26–33.
- Suryana, A. (2016). Konsep dasar kepemimpinan. *Universitas Terbuka*. <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/mpdr5301-kepemimpinan-dan-manajemenpendidikan-dasar>.
- Tambunan, F. R. (2019). *Jurnal Dirosah Islamiyah*. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 1–18.
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Jasa, edisi pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Usman, H. (2018). *Metodologi penelitian sosial*.
- Victor, B., & Ogbulu, T. (2022). Idealized Influence and Employees ' Commitment. *Research Journal of Management Practice*, 2(5), 19–32.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organisations*. Terjemahan Jusuf Udayana. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 3. *Prenhallindo*. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

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

I. Umum

Responden yang terhormat, pernyataan dibawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu miliki.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Peneliti,



Muhammad Yatshil Hafid

1911102431306

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Ada lima alternative jawaban yang bisa Bapak/Ibu pilih, yaitu :

- a. STS = Sangat Tidak Setuju
- b. TS = Tidak Setuju
- c. C = Cukup
- d. S = Setuju
- e. SS = Sangat Setuju

III. Karakteristik Responden

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin : (....) Laki-Laki/ (....) Perempuan
- 3. Usia :
- 4. Jabatan :
- 5. Lama Bekerja : Tahun
- 6. Pendidikan Terakhir :

1. KHARISMATIK (*IDEALIZED INFLUENCE*)

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
PEMIMPIN MEMBERIKAN VISI DAN ARTIKULASI						
1.	Pemimpin saya menyampaikan visi dan misi yang jelas kepada anggota organisasi					
	Pimpinan saya memiliki visi yang ditujukan untuk sasaran masa depan organisasi					
PEMIMPIN YANG BERSEDIA MEMBERIKAN RISIKO PERSONAL TINGGI						
2.	Pemimpin saya mengambil risiko tinggi demi organisasi					
	Pimpinan saya memberikan arahan jika karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
PEKA TERHADAP LINGKUNGAN						
3.	Pemimpin saya maupun bawahan sama-sama bertanggung jawab terhadap lingkungan disekitar pekerjaan					
	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan – kegiatan					
KEPEKAAN TERHADAP KEBUTUHAN PENGIKUT						
4.	Pemimpin saya menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan dan perasaan anggota organisasi.					

	Pimpinan saya memberikan arahan jika anggotanya mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
--	---	--	--	--	--	--

2. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
PANDAI MENGUNGKAPKAN RASA						
1.	Pemimpin saya selalu mengapresiasi anggotanya dalam bekerja					
	Pemimpin saya menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
KEMAMPUAN MEMBANGUN SEMANGAT						
2.	Pemimpin saya memiliki kemampuan membangun semangat anggotanya					
	Pemimpin saya memberikan imbalan ketika anggota mencapai target yang telah di tentukan					
INOVASI						
3.	Pemimpin saya banyak memiliki ide ide kreatif untuk kemajuan organisasi					
	Pemimpin mendorong anggotanya untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
SALING TOLONG MENOLONG						
4.	Pemimpin saya selalu turut serta membantu anggota organisasinya dalam bekerja					

	Pemimpin saya selalu membantu anggotanya untuk pengembangan diri					
TERBUKA						
5.	Pemimpin saya terbuka terhadap pandangan orang lain					
	Pemimpin saya mudah menerima masukan atau kritikan dari anggotanya					

4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	2	4	5	3	4	5	5	5	41
5	3	5	3	5	3	4	3	5	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46

Lampiran 3. Data Frekuensi

A. Kharismatik

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	26	52.0	52.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	29	58.0	58.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	27	54.0	54.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	26	52.0	52.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	25	50.0	50.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	24	48.0	48.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	22	44.0	44.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	4	8.0	8.0	10.0
	4	25	50.0	50.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

B. Kepemimpinan Transformasional

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	30	60.0	60.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	27	54.0	54.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	2	4.0	4.0	6.0
	4	22	44.0	44.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	33	66.0	66.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	44.0	44.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	30	60.0	60.0	66.0
	5	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	27	54.0	54.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	29	58.0	58.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Y1.6	Pearson Correlation	.305	.593*	.533**	.560**	.535**	1	.418*	.427*	.533**	.336	.778**
	Sig. (2-tailed)	.101	.001	.002	.001	.002		.022	.019	.002	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.025	.418*	.159	.301	.470**	.418*	1	.353	.159	.317	.541**
	Sig. (2-tailed)	.894	.022	.401	.106	.009	.022		.056	.401	.088	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.331	.203	.379*	.359	.350	.427*	.353	1	.596**	.340	.651**
	Sig. (2-tailed)	.074	.283	.039	.052	.058	.019	.056		.001	.066	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.379*	.527*	.263	.373*	.475**	.533**	.159	.596**	1	.657**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.039	.003	.160	.042	.008	.002	.401	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	.340	.487*	.179	.226	.413*	.336	.317	.340	.657**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.066	.006	.343	.230	.023	.069	.088	.066	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1	Pearson Correlation	.583*	.782*	.625**	.705**	.655**	.778**	.541**	.651**	.742**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

B. Uji Realibilitas

1. Kharismatik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

2. Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

C. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

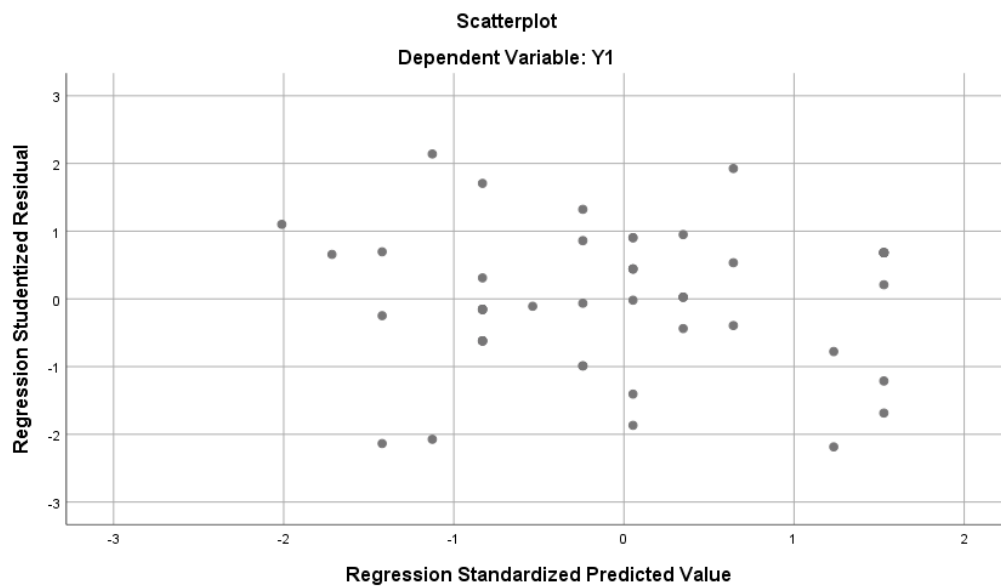
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Analisis Sederhana

Coefficients^a

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

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

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

b. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.660	2.187

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y1

Tabel T

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473

Lampiran 5 Ijin Penelitian



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 135/FEBP.1/B.4/C/2023 Samarinda, 20 Ramadhan 1444 H
 Lampiran : - 11 April 2023 M
 Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth
 Kepala SD Muhammadiyah I Samarinda
 Kepala SD Muhammadiyah II Samarinda
 Kepala SD Muhammadiyah V Samarinda
 Di -
 Tempat

Assalamu 'allahum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Muhammad Yatshil Hafid	SDM	1911102431306	VIII (Delapan)
2	Muhammad Roliyansah	SDM	1911102431281	VIII (Delapan)
3	Mashuda Aris Ramadhan	SDM	1911102431140	VIII (Delapan)
4	Moh. Yogi Pratama	SDM	1911102431152	VIII (Delapan)

untuk melakukan penelitian pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu 'allahum Warahmatullahi Wabarakaatuh


 Husein Susila, S.E., M.Si., Ph.D
 NIDN. 0620107201

Lampiran 6 Surat Balasan



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH SUNGAI KUNJANG
SD MUHAMMADIYAH 5 SAMARINDA**

NSS : 102.16.60.05.025
NIS : 10.253.0
NPSN : 30407427

TERAKREDITASI 'A'

Pingam Pendirian : No. 421.1/1014/DP.1/05/2010
Tanggal : 23 Jumadil Awal 1431 H

Alamat : Jl. Jakarta Blok FB (Jl. KH. Abdul Madjid) Loa Bakung Samarinda. Telp. 0541-6275319



Nomor : 421/835/DP-SDM5/V/2023
Perihal : Surat Balasan

Samarinda, 2 Mei 2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
Manajemen
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT)

Di -
Samarinda -

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Ba'da salam semoga kita senantiasa memperoleh rahmat dan hidayah Allah SWT. sehingga segala aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik. Aamiin.

Sehubungan dengan Surat permohonan nomor: 135/FEBP.1/b.4/C/2023 perihal permohonan izin penelitian atas nama mahasiswa **Muhammad Yatshil Hafid**. Maka, kami berkenankan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di sekolah kami sesuai keperluan.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu diucapkan terimakasih.

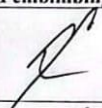
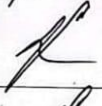


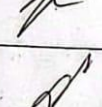

*Nasrun Minallah Wa Fathum Qorib
Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*







Lampiran 7 Kartu Bimbingan Konsultasi

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

Nama Mahasiswa : Muhammad Yatsid Hafid
 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 Kharisma (Idealized Influence) terhadap kepemimpinan transformatif (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 revisi ^{menyempurnakan} BAB 3	
4	18/03/2023	Acc Bab 2 dan konsultasi revisi BAB 3	
5	04/04/2023	Acc BAB 3 dan acc proposal.	
6	22/05/2023	Pengerahan revisi proposal	
7	28/05/2023	Acc konsideran penelitian	

7	28/05/2023	Ace pusioner penelitian	
8.	01/06/2023	Olah data dan membahas sistematika penulisan BAB 4 dan BAB 5	
9	19/06/2023	Revisi pembahasan & hasil interpretasi	
10	21/06/2023	Ace Skripsi	






Samarinda, 03 April 2023

Pembimbing,



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

Lampiran 8 Lembar Saran Dan Perbaikan

 <p>UMKT Program Studi Manajemen</p> <p>Kalimantan Timur Berkeadilan Berprestasi Berkebhinekaan</p>	<p>Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832 Website http://manajemen.umkt.ac.id email: manajemen@umkt.ac.id</p>	  
<p>LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI</p>		
<p>Nama: Muhammad Yatshil Hafid</p>		<p>NIM: 1911102431306</p>
<p>Judul:</p>	<p>PENGARUH KHARISMATIK (<i>IDEALIZED INFLUENCE</i>) TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA AMAL USAHA MUHAMMADIYAH DI KOTA SAMARINDA)</p>	
<p>1) Abstrak</p>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	
<p>2) I/Latar Belakang Masalah</p>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	
<p>3) II/Tinjauan Teori</p>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	
<p>4) III/Metode Penelitian</p>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	
<p>5) Saran dan Perbaikan Lain</p>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	
<p>Penguji,</p>  <p>(Damingun, S.E., M.M) NIDN.1117087203</p>		
<p>Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda</p>		



UMKT
Program Studi
Manajemen

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur
Berkeadilan | Berprestasi | Berkeadilan

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: M. Gatchil hatid

NIM: 1911102931306

Judul: Pengaruh Icharismatike (Idealized influence) terhadap kepemimpinan transformasional C Studi pada amal usaha Muhammadiyah di kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Latar Belakang Masalah

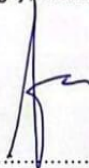
3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

Perbaikan struktur 2, dan perbaiki nomor halaman,
Perbaiki paragraf.

Penguji, Askiah, S.E., M.Si


(.....)

Lampiran 9 Bukti Plagiasi

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

Submission date: 26 Jun 2024 10:33AM UTC+0800
Submission ID: 2196923993
File name: UJI_TURNITIN_SKRIPSI_YATSILL.docx (485.89K)
Word count: 9008
Character count: 59799

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

ORIGINALITY REPORT

29% SIMILARITY INDEX	27% INTERNET SOURCES	15% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	Submitted to UIN Jambi Student Paper	1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
6	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
	journal.unpas.ac.id	

9	Internet Source	1%
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
11	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
12	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
13	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
14	123dok.com Internet Source	<1%
15	Submitted to Landmark University	<1%