

**SKRIPSI**

**GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* TERHADAP TINGKAT  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TATA USAHA (TU) DI FAKULTAS  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MATARAM TAHUN 2019**

( Study pada karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas  
Muhammadiyah Mataram)

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Strata Satu (S1)  
Ilmu pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



**OLEH:**

**ARIF RAHMAN  
NIM.216130121**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

**GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* TERHADAP TINGKAT  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TATA USAHA (TU) DI FAKULTAS  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MATARAM TAHUN 2019**

( Study pada karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram)



Di Susun Dan Diajukan Oleh:

**ARIF RAHMAN  
216130121**

**PROGRAM STUDI  
ILMU PEMERINTAHAN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji pada ujian skripsi

Mataram, 07 Februari 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. H, Abdurrahman, M.M.**  
NIDN. 0804116101

**Azwar Subandi, S.H., M.H.**  
NIDN. 0818018101

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

**Ayatullah Hadi, S.IP.,M.IP**  
NIDN. 0816057902



# SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH



## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

### SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARIF RAHMAN  
NIM : 21.0120.121  
Tempat/Tgl Lahir : DETA, 21 April 1998  
Program Studi : Ilmu Pemasaran  
Fakultas : F.I.S.I.Pol.  
No. Hp/Email : 081 239 974 571  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat  
kepuasan kerja karyawan tata usaha (T.U.) di  
fakultas ilmu sosial dan ilmu politik (univ. versi. tas  
muhammadiyah mataram tahun 2019

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 12 Maret 2020

Penulis  
  
ARIF RAHMAN  
NIM.

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARIF RAHMAN  
Nim : 216130121  
Program Studi : Studi Pemerintahan  
Fakultas : FISIPOL

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di tingkat UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

**Mataram, 29 Januari 2020**

**ARIF RAHMAN**  
**216130121**

## MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar Ra’d : 11)*

*“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39)*

*“Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan atau kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)”*



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadanya hamba menyembah dan kepadaNya hamba memohon pertolongan sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada :

- Bapak dan Ibu yang selalu memberikan inspirasi dalam hidupku.
- Istri dan Anakku yang selalu memberikan semangat kepadaku disetiap harinya.
- Kemudian kedua saudaraku tercinta (Ira & Fadlin ) yang tetap menyemangatiku.
- Teman-teman satu kampung yang ada di kos Irigasi No 6x yang selalu memberiku semangat dan dukungan disetiap penyusunan skripsi ini.

## ABSTRAK

### **GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN TATA USAHA (TU) DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM TAHUN 2019**

(Study pada Karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram)

oleh

**Arif Rahman**  
**216130121**

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberikan perhatian individual terhadap karyawan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan menerapkan stimulasi intelektual sehingga lebih kreatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer, data sekunder dan gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan oleh Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Data dianalisa dengan metode deskriptif analitis. Landasan teori yang digunakan adalah teori Modiani (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Tata Usaha adalah karismatik, motivasi, inspirasi, stimulus intelektual dan perhatian individual. Artinya gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tingkat semangat dan motivasi staf untuk lebih bekerja dengan baik dan kepuasan layanan terhadap mahasiswa dan dosen.

**Kata kunci: kepemimpinan, transformasional, kepuasan kerja**



## ABSTRACT

### TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES FOR WORK SATISFACTION LEVEL OF ADMINISTRATIVE STAFF AT FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE OF MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF MATARAM IN 2019

(A Study of Administrative staff at the Faculty of Social and Political Sciences,  
Muhammadiyah University of Mataram)

by  
**Arif Rahman**  
**216130121**

Transformational leadership is leadership that gives individual attention to employees by giving tasks that are in accordance with the abilities of employees and applying intellectual stimulation so that it is more creative. This study used descriptive qualitative method. The data source used is primary data, secondary data and transformational leadership style applied by the Head of Administration of the Faculty of Social and Political Sciences, Muhammadiyah University of Mataram. Data were analyzed using descriptive analytical methods. The theoretical foundation used is the Modiani theory (2012). The results of this study indicate that the transformational leadership style adopted by the Head of Administration is charismatic, motivational, inspirational, intellectual stimulus and individual attention. This means that transformational leadership styles can influence the level of enthusiasm and motivation of staff to work better and service satisfaction for students and lecturers.

**Keywords: leadership, transformational, job satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja KaryawanTata Usaha (TU) Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2019”**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Pada Program Studi Strata Satu (S1) Ilmu Pemerintahan. Pada kesempatan kali ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.pd Selaku Rektor Universitas muhammadiyah Mataram yang tetap mendukung dalam proses perkuliahan selama ini.
2. Bapak Dr. H.Muhammad Ali, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram yang selalu mengontrol dan mengarahkan kami selaku Mahasiswa.
3. Bapak Ayatullah Hadi, S.IP., M.IP Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Mataram yang tetap membantu kami dalam proses pembelajaran selama ini.
4. Bapak Drs. H. Abdurrahman, MM Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, waktu, saran dan

kritiknya yang sangat membangun sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Azwar Subandi, S.IP., M.H Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan saran dan masukan demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen yang berada di Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah banyak memberikan bekal pengetahuan dan wawasan kepada peneliti.
7. Orang tua yang selalu membantu dan memberikan dukungan baik material maupun spritual, serta semua keluarga yang senantiasa mendukung dan mendo'akan setiap langkah saya.
8. Teman – Teman yang selalu memberi dukungan serta bantuannya dalam proses penelitian skripsi ini.
9. Serta yang paling terkhusus dan terspesial untuk Istri dan Anak saya yang selalu menemani setiap saat di saat penelitian dan penyusunan skripsi ini.

**Peneliti**

**Arif Rahman**  
**216130121**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kepemimpinan.....	9
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.2.2 Unsur-unsur Dalam Kepemimpinan .....	11

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan .....	12
2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	13
2.3.1 Gaya Kepemimpinan .....	13
2.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	13
2.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan <i>Transformasional</i> .....	14
2.3.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> .....	15
2.4 Kepuasan Kerja.....	17
2.4. 1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja.....	17
2.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.4.4 faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	21
2.5 Kerangka Pemikiran .....	22
2.6 Bagan Kerangka Berfikir .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Desain Penelitian .....	26
3.3 Tempat Penelitian .....	28
3.4 Subjek Penelitian .....	28
3.5 Objek penelitian.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.7 Instrumen Penelitian .....	33
3.8 Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.1 Geografis.....**Error! Bookmark not defined.**

4.1.1 Gambaran Umum Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.....**Error! Bookmark not defined.**

4.1.2 Batasan Wilaya Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah mataram. .... **Error! Bookmark not defined.**

4.1.3 Keadaan Sarana dan Prasarana Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah mataram. ....**Error! Bookmark not defined.**

4.2 Demografi.....**Error! Bookmark not defined.**

4.3 Visi, Misi, dan Tujuan.....**Error! Bookmark not defined.**

4.4 Struktur Organisasi.....**Error! Bookmark not defined.**

4.5 Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan TataUsaha (TU) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2019 ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.5.1 Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kepuasan kerja karyawan Tata Usaha di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. ....**Error! Bookmark not defined.**

4.5.2 Faktor apasajakah yang mempengaruhi gaya kepemimpinan *transformasional* di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. .... **Error! Bookmark not defined.**

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** .....**Error! Bookmark not defined.**

5.1 Kesimpulan.....**Error! Bookmark not defined.**

5.2 Saran.....**Error! Bookmark not defined.**

**DAFTAR PUSTAKA.....Error! Bookmark not defined.**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR GAMBAR**



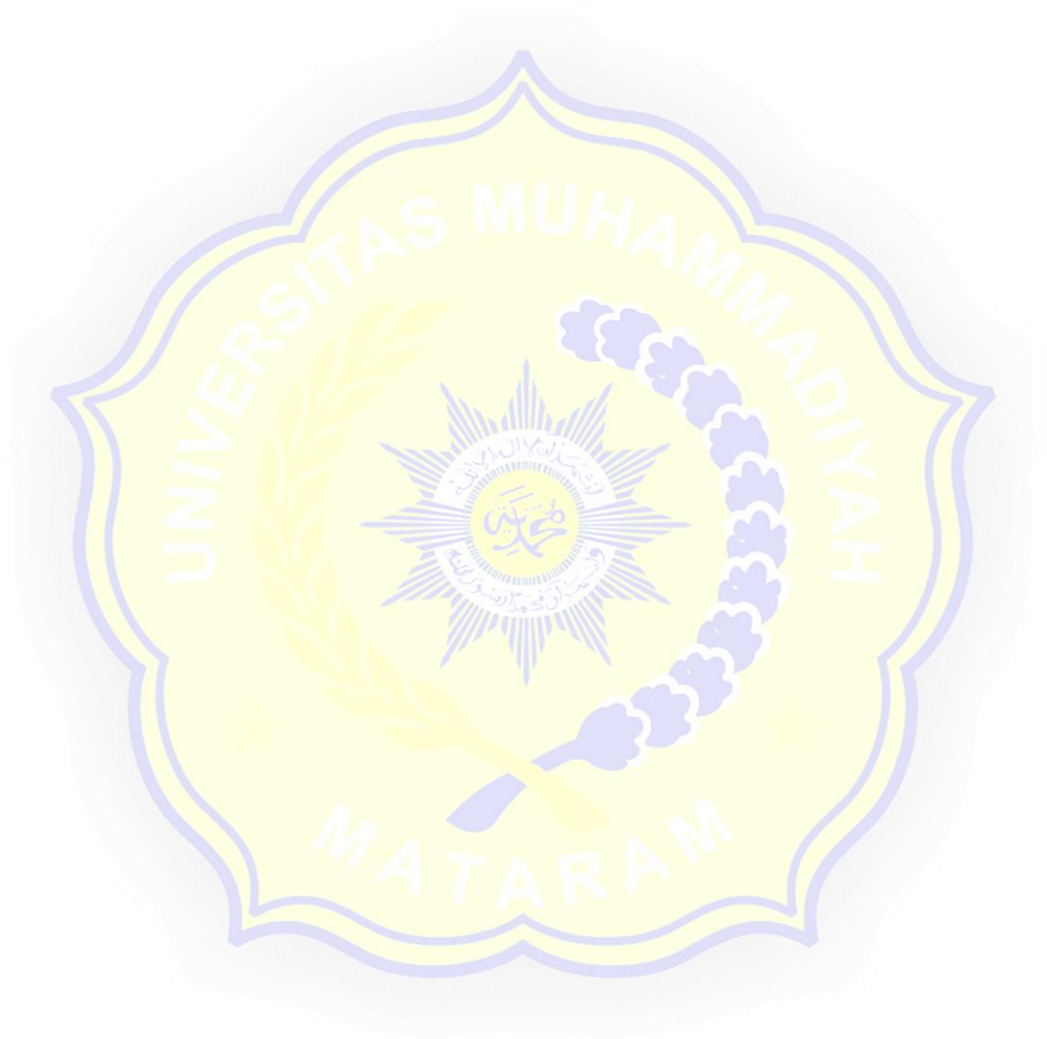
2.6. Gambar Bagan Kerangka Berfikir.....	24
3.1. Gambar Desain Penelitian.....	27
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.8 Komponen Analisa Data.....	35
4.1. Gambar bagan Struktur Organisasi.....	49

## DAFTAR TABEL

4.1. Tabel Sarana.....	41
4.2. Tabel Prasarana.....	42
4.3. Tabel Daftar Nama Pegawai .....	43
4.4. Tabel Jenjang Pendidikan.....	45







# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2007). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau Organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan dan Waridin, dalam Fahmi, 2009). Pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan

.Kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang serasi dengan para karyawannya dan juga membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan *transformasi* organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan *Transformasional* meliputi hubungan yang lebih intens antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan. Kepemimpinan *transformasional* menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya seperti bagaimana cara untuk menganalisis suatu situasi dan bagaimana cara agar karyawan kreatif dalam mengembangkannya.

Adanya motivasi yang tinggi pada karyawan membuat karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dengan sebaik-baiknya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga cara pemimpin itu di dalam

memberikan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri (Fahmi,2009).

Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Maka dari itu, banyak berbagai macam jenis pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak internal perusahaan atau menggunakan jasa pihak eksternal untuk melatih karyawan, dengan harapan kinerja karyawan meningkat. Namun, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dengan mudah ditingkatkan hanya dengan program pelatihan, hal ini dikarenakan program pelatihan hanya memberikan efek positif rentang waktu yang singkat. Untuk itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kinerja dan motivasi karyawan (Fahmi, 2009).

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisipol) merupakan salah satu dari beberapa fakultas awal yang pertama kali berdiri di UMMat. Fisipol memiliki tiga program studi untuk tingkat Sarjana (S1), yaitu Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Administrasi Bisnis dan Ilmu Pemerintahan. Sementara, jenjang Diploma (D3) yaitu Perpustakaan.

Dan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ini terjadi pergantian karyawan di bidang Tata Usaha ( TU ) ini merupakan suatu pertanda bahwasannya ada permasalahan di Sumber Daya Manusia (SDM) di tubuh internal Tata Usaha (TU) untuk bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh elemen yang di Fakultas seperti memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin dengan

cara cepat, tepat dan memuaskan dan ini merupakan Tantangan bagi Kepala Tata Usaha (TU) sebagai Kepala di Ruang lingkup Tata Usaha (TU) untuk bagaimana mengarahkan dan manajemen semua karyawan yang ada di Ruang lingkup Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Serta seiring dengan kenaikan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Mataram membuat karyawan atau Staf Tata Usaha di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram dituntut untuk memberikan pelayanan dan kinerja yang baik kepada seluruh elemen yang ada pada lingkungan kampus terkhususnya di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram agar kinerja dan kepuasan karyawan bisa dirasakan oleh Civitas di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram dan ini merupakan tugas dan tanggungjawab kepala Tata Usaha (KTU) untuk bagaimana bisa manajemen karyawan-karyawan tersebut dan memberikan pemahaman-pemahaman mengenai tupoksi kerja masing-masing.

Terutama dalam melayani mahasiswa yang cukup banyak setiap hari silih berganti datangnya untuk mengurus berbagai hal di ruang lingkup Tata Usah (TU) Maka perlu adanya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja baik dan mampu secara fisik dan intelektual untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram dan ini perlu adanya karyawan yang mengerti dan paham mengenai kerasippan yang cukup terlatih sehingga surat-surat atau berkas-

berkas yang masuk mudah dicari kembali. Selain itu, ada beberapa permasalahan yang terkait dengan ketepatan dan kecepatan dalam bekerja; misalnya, surat yang diinginkan pimpinan dapat ditemukan sesuai dengan keinginannya, tetapi dalam selang waktu yang lama. Kondisi-kondisi tersebut menjadi suatu perlu diselesaikan oleh pimpinan Fakultas maupun Kepala Tata Usaha (KTU) Sendiri selaku yang tau keadaan dan sikon diruang lingkup Tata Usaha (TU). Tentunya adanya kepemimpinan serta gaya kepemimpinan yang baik yang bisa mengatur dan memajemen semua permasalahan yang ada di Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram .

Gaya kepemimpinan dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan dari Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram maka diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya. Yang digunakan landasan dalam rencana penelitian ini adalah pendapat **Modiani (2012:47)** yang mengemukakan kepemimpinan *transformasional* merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal .kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tugas organisasi secara efisien dan efektif. tujuan Dari apa yang dikemukakan di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih

lanjut pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dengan melakukan rencana penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tata Usaha (TU) Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2019” ( Study pada karyawan Tata Usaha (TU)di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kepuasan kerja karyawan Tata Usaha (TU)di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Faktor apasajakah yang mempengaruhi gaya kepemimpinan *transformasional*di Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan Dari Penelitian Ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja karyawan Tata Usaha (TU) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Untuk Mengetahui Faktor apasajakah yang mempengaruhi gaya kepemimpinan *transformasional* di Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat Dari Penelitian Ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis yaitu agar mahasiswa dapat menerapkan atau mengembangkan teori dan konsep yang nantinya diharapkan dapat dipergunakan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

##### **2. Secara Akademis**

Dengan adanya penelitian ini menjadi referensi penulisan bagi segenap pembaca yang berasal dari banyak kalangan, misalnya masyarakat, mahasiswa, pelajar, ataupun dosen atau guru.

##### **3. Secara Praktis**

Secara praktis yaitu dengan adanya hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi stakeholder atau pemimpin dalam mempelajari ilmu gaya kepemimpinan *transformasional*



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

**Prakasa, dkk (2011)** Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Tranformasional* Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional”. (Studi Pada Karyawan PT Prima Anugerah Perkasa Malang) Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan: pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Populasi penelitian sebanyak 112 orang karyawan tetap PT Prima Anugerah Perkasa Malang. Penarikan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 88 orang karyawan tetap PT Prima Anugerah Perkasa Malang. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Ilham (2012)** Judul penelitian “Pengaruh Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe” Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara, sebagai objek penelitian yang dipilih adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Konawe yang tersebar di Sekretariat Daerah, DPRD, KPU,

Dinas, Badan/ Lembaga Tehnis Lainnya, Kecamatan dan Kelurahan dengan jumlah pegawai sebanyak 7.183 dengan sampel penelitian adalah sebanyak 153 PNS. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa faktor imbalan dan gaya kepemimpinan pada objek penelitian ini sangat menentukan kepuasan kerja maupun kinerja PNS di Lingkup Pemerintah Kabupaten Konawe.

**Trang, Dewi Sandy(2013).** dengan judul “Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” Tujuan Penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perwakilan BPKP Prpvinsi Sulawesi Utara. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi atau perusahaan ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak, gairah pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi, maka dari itu suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini. Disinilah diperlukan figur kepemimpinan yang mampu berkomunikasi yang baik dan benar pada bawahannya, agar tujuan organisasi atau

peusahaan tetap terarah sesuai dengan perencanaan. Dibawah ini ada beberapa definisi atau teori dari kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut :

**Menurut Yukl (2009:3)** kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing,membuat struktur,aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

**Menurut Artana (2012,68-69)** kepemimpinan merupakan sifat, karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat **Yukl (2009)** yang mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing,membuat struktu rmenfasititasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi pemimpin itu tidaklah mudah, banyak hal-hal atau syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki. Jadi hakekat kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi pihak lain, maka keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk

memengaruhi itu

### 2.2.2 Unsur-unsur Dalam Kepemimpinan

Unsur-unsur dalam kepemimpinan menurut **Bangun (2012: 340)** adalah sebagai berikut:

#### 1. Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Semakin dilaksanakan dengan baik dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang seorang pemimpin untuk mengatur seorang pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

#### 2. Kekuasaan

Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

#### 3. Memengaruhi

Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Kekuasaan untuk memengaruhi merupakan jembatan pada unsur selanjutnya.

#### 4. Nilai

Unsur nilai dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. James Mc Gregor dalam Stoner (2012: 341) mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dalam kepemimpinan harus mempertimbangkan nilai moral dalam memimpin dan ada peran serta karyawan dalam memberi usulan dalam pengambilan keputusan

#### **2.2.3 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Engkoswara dan Komariah (2010: 180) kepemimpinan akan terjadi secara efektif yaitu:

1. Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecah masalah.
2. Pemimpin menjalankan yang berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsisosial.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan yang efektif sebagai pemecahan masalah dengan pembinaan kelompok organisasi dan adanya fungsi social.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.3.1 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi atau sebuah perusahaan karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Rivai (2009:42) “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu”.

### **2.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan, dan dibawah ini ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan *transformasional*.

**Modiani (2012:47)** kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

**Menurut Yukl (2009:290)** kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat **Modiani (2012:47)** yang mengemukakan Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

### **2.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan**

#### ***Transformasional***

**Menurut Reitz (2009)** ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu meliputi:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
2. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.

3. Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan perilaku rekan.

#### **2.3.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan *Transformasional***

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan *transformasional* menurut

**Robbins(2010:263):**

1. Kharism, Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahanya.
2. Motivasi Inspiratif, Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan



misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual, Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual, Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi..

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja orang tersebut. Untuk lebih memahami pengertian dari kepuasan kerja, maka berikut ini dikemukakan beberapa definisi tentang kepuasan kerja:

**Werther & Davis (2002)**, kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan apakah pekerjaannya itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

**(Robbin,2003)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### 2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002:104)** teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori keseimbangan (*equity theory*) dan teori dua factor (*two factor theory*):

### 1. *Discrepancy Theory*(perbedaan )

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (perbedaan) , tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

### 2. *Equity Theory*(teori keseimbangan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik . Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

### 3 *Two Factor Theory* (teori dua factor)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau

membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

#### **2.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

**Luthans (2006:244-245)** mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1. Pekerjaan itu sendiri**

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

- 2. Gaji**

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja

### 3. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

### 4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

### 5. Rekan Kerja

rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

### 6. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

#### 2.4.4 faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Di bawah ini terdapat beberapa ahli yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

##### 1) Menurut (Burt, 2002, dalam Pareke,2004):

1. Faktor hubungan antarkaryawan

Hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sepekerjaan, emosi dan situasi kerja.

2. Faktor individual

Sikap orang terhadap pekerjaannya, dan jenis kelamin.

3. Faktor-faktor luar(*external*)

Keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan

##### 2) Menurut Hariandja(2002):

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui

kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis pekerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (**Hadari, 2003**).

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (**Siagian, 2003**).

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat *transformational*. Gaya kepemimpinan *transformational* mempunyai

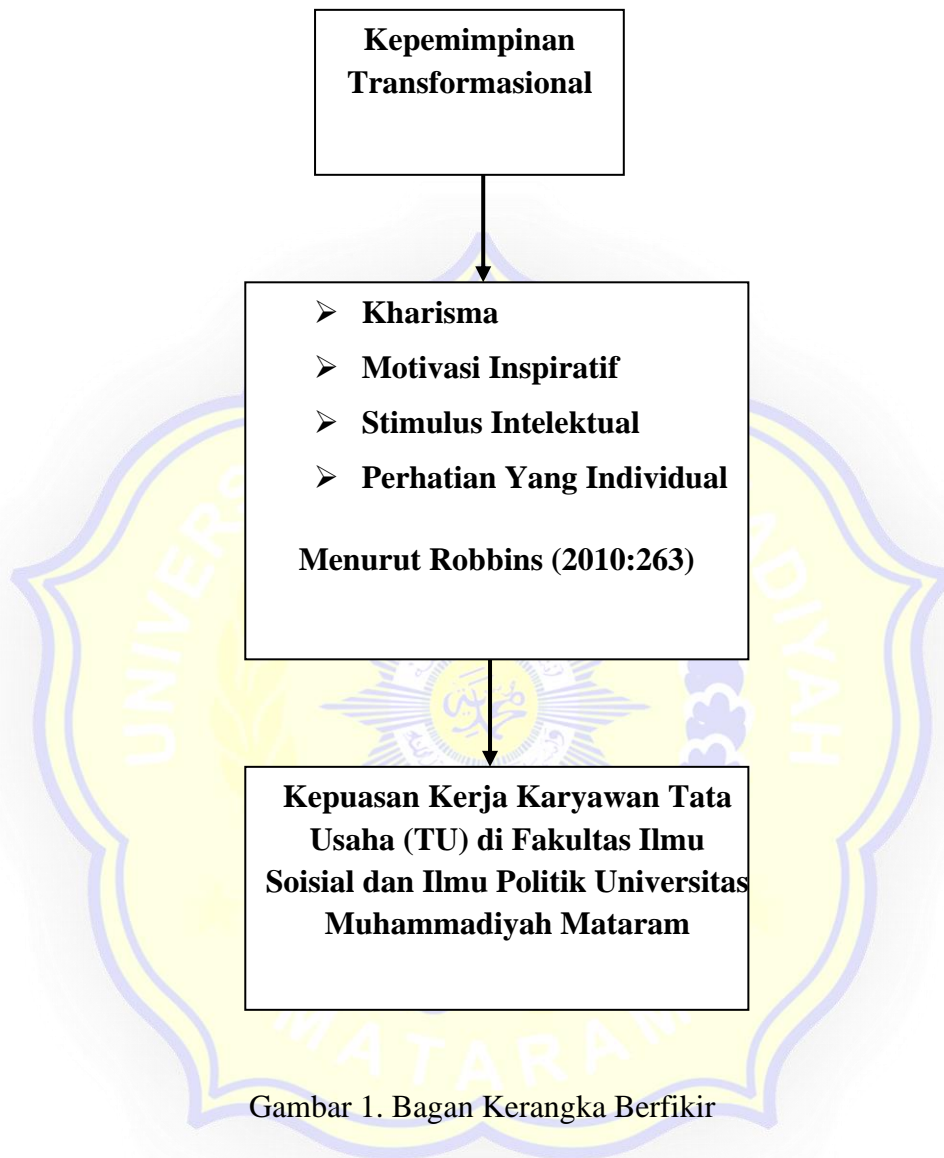
dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional.

Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2010:263).

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Modiani (2012) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



## 2.6 Bagan Kerangka Berfikir



Gambar 1. Bagan Kerangka Berfikir

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

rencana penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan metode analitis. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010, hlm. 4) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Penelitian kualitatif bertumpu pada latar belakang alamiah secara holistik, memposisikan manusia sebagai alat penelitian, melakukan analisis data secara induktif, lebih mementingkan proses daripada hasil penelitian yang dilakukan disepakati oleh peneliti dan subjek penelitian. Metode deskriptif dipilih karena penelitian yang dilakukan adalah berkaitan dengan peristiwa-peristiwa yang sedang berlangsung dan berkenaan dengan kondisi masa sekarang. Nazir (2011, hlm. 52) menjelaskan metode deskriptif adalah sebagai berikut:

Metode deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sugiyono (2015, hlm. 15) menjelaskan tentang pengertian penelitian kualitatif sebagai berikut:

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik penggabungan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.

Metode ini cocok dalam penelitian ini karena penelitian ini berusaha mencari gambaran satu kelompok manusia untuk mencapai tujuan kelompok tersebut, sehingga fenomena kelompok tersebut dapat terungkap secara jelas dan akurat.

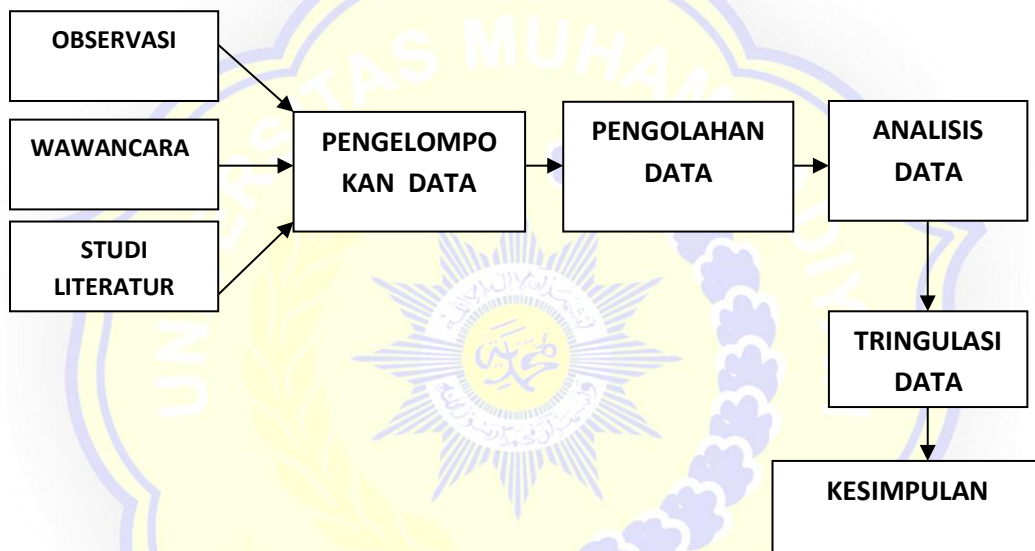
### **3.2 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi deskriptif analitis maka dalam memperoleh data yang sebanyak-banyaknya dilakukan melalui berbagai teknik yang disusun secara sistematis untuk mencari pengumpulan data hasil penelitian yang sempurna. Penulis melakukan penelitian dengan studi deskriptif karena sesuai dengan sifat masalah serta tujuan penelitian yang ingin diperoleh. Sugiyono (2015) metode deskriptif analitis merupakan metode yang bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu objek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Ciri-ciri metode deskriptif analitis dapat disimpulkan sebagai berupa

sifat mengakumulasi data belaka, penelitian bergegas memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, kadang perlu pengujian terhadap hipotesis, digunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data, membuat prediksi dan implikasi dari suatu masalah yang diteliti.

Untuk memudahkan penelitian ini maka peneliti membuat alur penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut.



**Bagan 3.1: Desain penelitian**

### 3.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Jl. K. H. Ahmad Dahlan No. 1 Telp. (0370) 633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram Pagesangan, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Website : <http://www.ummat.ac.id> e-mail : [um.mataram@ummat.ac.id](mailto:um.mataram@ummat.ac.id).

### 3.4 Subjek Penelitian

Menurut Moleong (2010, hlm. 132) Subjek penelitian adalah informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun subjek penelitian ini merupakan populasi dan sampel, menurut **Arikunto (2000, hlm. 115)**, **“populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”**. Maka populasi dalam rencana penelitian ini adalah seluruh Karyawan Tata Usaha (TU) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Sedangkan **sampel menurut Arikunto (2000, hlm. 117) adalah** “sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti”. Kemudian penentuan pengambilan sample menurut Arikunto adalah sebagai berikut: “apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek besar diambil antara 10-15% atau 20-55.

### 3.5 Objek penelitian

Objek Penelitian Menurut Moleong (2010, hlm. 132) menyatakan “objek penelitian adalah hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian”, maka

objek di dalam penelitian kualitatif ini terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Kepala Tata Usaha (KTU) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
- 2) Karyawan Tata Usaha (TU) di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

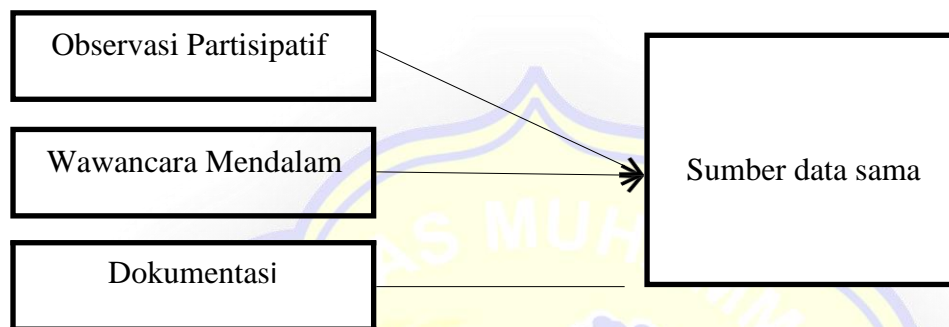
### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan gabungan keempatnya Sugiyono (2015, hlm. 137).

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam rencana penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi/gabungan. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang

sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan . dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak

Teknik Pengumpulan Data ( Sugiyono 2015, hlm.242)



### 1) Observasi

Menurut Sugiyono (2015, hlm. 145) observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara. Kalau wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terlepas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain. Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa, observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Husaini Usman Purnomo, 2008;52).

Dalam rencana penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Alfaria Trijaya Lombok, Kota Mataram

## 2) Wawancara

Wawancara juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data dari penelitian ini. Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Suharsimi Arikunto, 1989;121). Menurut Maryaeni (2005;70), wawancara merupakan salah satu pengambilan data yang dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan dalam bentuk terstruktur, semi terstruktur, dan tak terstruktur.

### a. Wawancara Terstruktur

Dalam wawancara terstruktur pewawancara menyampaikan beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan pewawancara sebelumnya (Esther Kuntjara, 2006;68), jadi wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan terlebih dahulu membuat pertanyaan dan kemudian menyusun pertanyaan dalam bentuk daftar-daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Jawaban akan muncul biasanya telah dibatasi. Hal ini dilakukan agar ketika informan memberikan keterangan yang diberikan tidak melantur terlalu jauh dari pertanyaan. Menyusun daftar pertanyaan dilakukan agar dapat mempermudah peneliti dalam mengingat hal-hal yang akan ditanyakan pada informan. Sehingga melalui wawancara terstruktur informasi yang hendak dicari dapat tersusun dengan baik dan



kemungkinan pertanyaan yang terlewatkan menjadi sedikit sehingga informasi yang diperoleh bisa diperoleh lebih lengkap.

#### **b. Wawancara Tidak Terstruktur**

Wawancara tidak terstruktur dilakukan pada awal penelitian, karena terkadang informan memberikan keterangan kadang muncul jawaban yang tidak terduga yang tidak akan muncul pada saat wawancara terarah dilakukan, dan hal itu bisa menambah informasi yang diperoleh terkait informasi yang akan diteliti.

Berdasarkan definisi Dan jenis wawancara yang dijelaskan tersebut maka teknik wawancara tidak terstruktur digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi secara langsung melalui Tanya-jawab dengan informan, sehingga mendapat informasi yang lebih jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *Transformasional* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Tata Usaha (TU) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

#### **3) Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah suatu yang memberikan bukti dimana dipergunakan sebagai alat pembukti atau bahan-bahan untuk membandingkan suatu keterangan atau informasi penjelasan atau dokumentasi dalam naskah atau informasi yang tertulis (Komaruddin, 2000;50). Menurut Arikanto (2006, hlm 158) Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.

Maka dengan menggunakan teknik dokumentasi peneliti berusaha untuk mengumpulkan informasi tertulis maupun lisan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan *Transformasional* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Tata Usaha (TU) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (*key instrumen*) dalam pengumpulan data dan menginterpretasi data dengan dibimbing oleh pedoman wawancara dan pedoman observasi. Hal mana senada dengan Moleong (2000, hlm. 9) yang mengemukakan bahwa: Dalam peneliti kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Hal itu dilakukan karena jika memanfaatkan alat bantu bukan manusia dan mempersiapkan dirinya terlebih dahulu sebagai yang lazim digunakan dalam penelitian klasik, maka sangat tidak mungkin untuk mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan.

Dengan demikian penulis lebih leluasa dalam mencari informasi dan data yang terperinci dari subjek penelitian tentang berbagai hal yang diperlukan dalam penelitian yang sedang dilaksanakan, peneliti mengadakan observasi dan wawancara mendalam atau menyebar kuisioner berupa pertanyaan, dengan asumsi bahwa hanya manusia yang dapat memahami makna interaksi sosial, menyelami perasaan dan nilai-nilai yang dapat terekam dalam ucapan dan perilaku responden.

### 3.8 Teknik Analisis Data

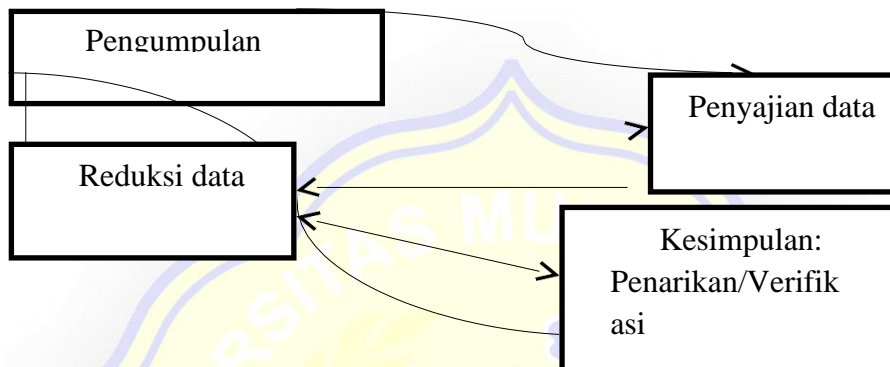
Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai macam sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam- macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan.

Analisis data merupakan suatu langkah penting dalam penelitian, karena dapat memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari responden melalui hasil observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi dilapangan untuk selanjutnya dideskripsikan dalam bentuk laporan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu **reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi** . Sugiyono (2015, hlm. 246). Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan menerus. Masalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul.

Tiga jenis kegiatan utama analisis data merupakan proses siklus dan interaktif. Peneliti harus siap bergerak diantara empat “sumbu” kumparan itu

selama pengumpulan data, selanjutnya bergerak bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk lebih memperjelas alur kegiatan analisis data penelitian tersebut, akan dijelaskan pada bagan berikut.



Bagan 3.4: Komponen-komponen Analisis Data

### 1) Reduksidata

Reduksi data adalah proses analisis data yang dilakukan untuk mereduksi dan merangkum hasil-hasil penelitian dengan menitikberatkan pada hal-hal yang dianggap penting oleh peneliti. Reduksi data bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang telah terkumpul sehingga data yang direduksi memberikan gambaran lebihrinci.

### 2) Display data

Display data adalah data-data hasil penelitian yang sudah tersusun secara terperinci untuk memberikan gambaran penelitian secara utuh.

Data yang terkumpul secara terperinci dan menyeluruh selanjutnya dicari pola hubungannya untuk mengambil kesimpulan yang tepat. Penyajian data selanjutnya disusun dalam bentuk uraian atau laporan sesuai dengan hasil penelitian diperoleh.

### 3) Kesimpulan/varifikasi

Kesimpulan merupakan tahap akhir dalam proses penelitian untuk memberikan makna terhadap data yang telah dianalisis. Proses pengolahan data dimulai dengan penataan data lapangan (data mentah), kemudiandireduksi dalam bentuk unifikasi dan kategorisasi data.

Demikian prosedur pengolahan data dan yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini, dengan tahap-tahap ini diharapkan peneliti yang dilakukan penulis dapat memperoleh data yang memenuhi kriteria keabsahan suatu penelitian.

