

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP
PENINGKATAN SUMBER DAYA INSANI DI YAYASAN
AL- HIKMAH SAWOJAJAR MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Mukhlisin

NIM. 19410044

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP
PENINGKATAN SUMBER DAYA INSANI DI YAYASAN
AL- HIKMAH SAWOJAJAR MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Mukhlisin

NIM. 19410044

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA INSANI DI YAYASAN AL-HIKMAH SAWOJAJAR MALANG

SKRIPSI

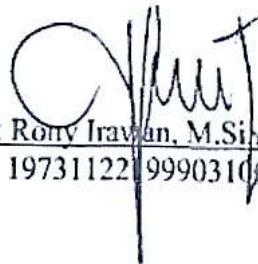
Oleh

Mukhlisin

NIM. 19410044

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Andik Rony Irawan, M.Si, Psi
NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas psikologi

UIN Maulana malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 197611282002122001

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

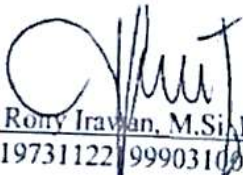
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP
PENINGKATAN SUMBER DAYA INSANI DI YAYASAN
AL-HIKMAH SAWOJAJAR KOTA MALANG**

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 19 Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji


Andik Rony Irawan, M.Si, Psi
NIP. 197311221999031003

Ketua Penguji


Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 196710291994032001

Penguji Utama


Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.
NIP. 19700242005012003

Mengesahkan


Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mukhlisin

NIM : 19410044

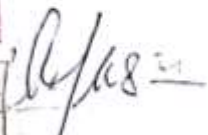
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab pembimbing atau pihak fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, Januari 2023

Penulis


Mukhlisin
NIM.19410044



MOTTO

“Aku Mulai dengan premis bahwa fungsi kepemimpinan adalah menghasilkan lebih banyak pemimpin, bukan lebih banyak pengikut”

Ralph Nader

Tidak ada yang salah dengan caramu memimpinmu, yang ada hanyalah engkau memimpin orang yang salah! Setiap pemimpin memiliki cara dan tujuan masing-masing.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Perjalanan yang cukup berliku-liku, Karya ini benar-benar
dipersembahkan untuk:

Kedua orangtua, bapak Sennah selaku bapak kandung yang memberikan
semua keringat pedihnya, arti pengorbanan, dan perjuangan serta do'a yang
setiap hari diterbangkan untuk anak bungsunya di rantau an yang jauh dari
sisinya, dan Ibu Juma'ani sebagai Ibu kandung yang mengajarkan belas kasih
dan kasih sayang seorang ibu, yang memberikan Do'a untuk anak bungsunya,
memberikan dukungan penuh dan mengajarkan kesabaran yang
sesungguhnya.

Kedua Ponakan yang selalu dirindukan dirumah, Alvin dan Alsa, dua sosok
anak kecil yang selalu mengingatkan tentang semua hal, kerinduan dan
tumbuhnya semangat untuk terus menyelesaikan penelitian ini.

Dan untuk diri sendiri, yang sudah mau dan mampu untuk melangkah dan
berjuang sejauh ini, semoga diri ini akan tersenyum nantinya dengan hasil
yang dilalui.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil aalamin wa bihi nasta'in, amma baad, puja dan puji selalu dipanjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran dan semua kedamaian kepada saya sehingga bisa menyelesaikan Penelitian skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang**. Saya tentunya sangat menyadari bahwa penulisan penelitian skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan tentunya masih ada yang perlu diperbaiki oleh peneliti selanjutnya.

Tujuan dari penyelesaian penelitian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S.Psi.) Sarjana Psikologi. Tentunya karya ini tidak dimaksudkan untuk mengakhiri perjalanan saya dalam mencari ilmu, sangat besar harapan saya untuk karya ini agar menjadi pengingat untuk saya dan orang lain agar tidak berhenti dalam melangkah dan menjelajahi ilmu didunia dan akhirat, sampai akhirnya allah SWT. lah yang menghentikan semuanya.

Betapa besarnya peran orang banyak didalam pelaksanaan penelitian ini hingga sampai terbentuk dan terselesaikan skripsi ini. Banyaknya dukungan yang telah diberikan oleh orang-orang merupakan salah satu motivasi untuk saya dalam melaksanakan seluruh kebaikan. Saya ingin menyampaikan terima kasih kepada beberapa pihak, tanpa bermaksud mengecualikan pihak yang mungkin lupa dari ingatan saya, terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd selaku ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. H. Achmad Khudori Sholeh, M.Ag selaku Dosen wali selama menempuh masa perkuliahan di kampus tercinta, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

5. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si.,P.Si. selaku Dosen pembimbing utama, yang sudah bersabar dalam menghadapi peneliti, selalu telaten dalam memberikan semua masukan agar penelitian ini berjalan dengan baik dan benar, dan tentunya tak luput sebagai tempat mencurahkan sedikit keluh kesah
6. Ibu Nurul Shofiah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing dua, yang memberikan banyak masukan tentang baik tidaknya penulisan, menjadi sosok ibu disaat membimbing anak-anak bimbingannya
7. Dr. Siti Mahmudah, M.Si. dan Dr. Yulia Sholichatun, M.Si. Selaku Dosen penguji, yang telah memberikan saran atau masukan, dan membantu memperbaiki setiap adanya kesalahan
8. Seluruh dosen dan staff Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, karena dengan adanya ilmu dari para dosen selama masa perkuliahan di kampus ataupun diluar kampus, ilmu yang selalu mengalir dalam setiap langkah, usaha dan do'a
9. Bapak Hendra selaku Ketua yayasan di LKSA Al-Hikmah Sawojajar malang, yang bisa menerima saya dengan baik dan terbuka selama pelaksanaan Praktik kerja lapangan dan penelitian
10. Bapak Pribawaningtyas Hadi atau bapak Nungki selaku Pamong, bisa memberikan arahan dengan sabar, dan memberikan pengalaman yang sangat banyak dalam masa praktik kerja lapangan dan selama proses penelitian di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang
11. Pengurus Yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang, yang bisa bekerja sama selama masa praktik kerja lapangan dan selama proses penelitian di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang
12. Anak asuh atau Santri di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang, yang selama masa praktik kerja lapangan dan selama proses penelitian di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang bisa diajak bekerja sama dan belajar tentang kepemimpinan dan perjuangan

13. Kedua Orang tua, Bapak dan Ibu yang setiap hari meneteskan air matanya, setiap hari mengirimkan Do'a nya, dan setiap hari berusaha menghidupi anak bungsunya di perantauan
14. Mas Hasan Basri, sebagai Kakak kandung yang selalu memberikan semangat dalam menjalani hidup, dan juga menyadarkan tentang pentingnya ilmu dan belajar
15. Dua ponakan yang selalu dirindukan, Alvin Zidna Faqih & Alsava Nasha Razeta, kakak beradik yang selalu mengingatkan tentang rindu rumah, dan segera menyelesaikan semua urusan di tempat rantau
16. Mahasiswi dengan NIM. 19410093 yang selalu menjadi Partner, tanpa adanya beliau rasanya tidak akan selesai penelitian ini, dari dimulainya kepenulisan, merangkai, hingga sampai selesaipun beliau sangat berperan penting dalam semua hal, beliau juga menjadi support system bagi saya selaku peneliti, tanpa ada rasa mengeluh memberikan semangat dan masukan setiap saat
17. Seluruh mahasiswa psikologi angkatan 2019, yang bersama sama menapaki perjuangan menuju kesuksesan
18. Teman kontrakan KON, yang selalu memberikan *support* tentang penelitian ini, bekerja sama dan saling melengkapi selama bertahun tahun dibawah atap yang sama
19. Rayon Penakluk Al-Adawiyah, yang menjadi tempat bersejarah mencari ilmu dan pengalaman yang mungkin tidak bisa didapatkan ditempat lainnya
20. Dan seluruh yang bersangkutan dalam proses penelitian ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Malang, Januari 2023

Mukhlisin
NIM.19410044

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
تجريدي.....	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Rumusan Masalah	10
C.Tujuan Penelitian	10
D.Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
A.Sumber Daya Insani	12
1. Pengertian Sumber Daya Insani.....	12
2. Sumber Kualitas Sumber Daya Insani	13
3. Dimensi Sumber Daya Insani	15
B.Kepemimpinan Transformatif.....	18
1. Pengertian Kepemimpinan.....	18
2. Gaya kepemimpinan	19
3. Kepemimpinan Transformasional.....	22
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	22

b. Aspek Kepemimpinan Transformasional	25
c. Faktor Kepemimpinan Transformatif	26
C. Penelitian Terdahulu	29
D. Kepemimpinan Transformatif dan Sumber Daya Insani	30
E. Hipotesa Penelitian.....	32
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Penelitian	35
1. Kepemimpinan Transformatif.....	35
2. Sumber Daya Insani.....	36
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Validitas Dan Reliabilitas	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	43
G. Analisis Data	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Uji Normalitas.....	46
3. Uji linieritas	47
4. Uji Hipotesis	47
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Pelaksanaan Penelitian	49
1. Gambaran Lokasi Penelitian	49
2. Tujuan Yayasan	50
3. Visi & Misi yayasan.....	50
4. Waktu Pelaksanaan penelitian	51
5. Deskripsi Data Responden Penelitian.....	51

B. Prosedur dan Administrasi pengambilan Data.....	53
C. Hasil Penelitian	53
1. Uji Deskriptif	53
2. Uji Normalitas.....	56
3. Uji Linieritas	57
4. Uji Hipotesis	58
D. Pembahasan.....	61
1. Tingkat Kepemimpinan Transformatif yang diterapkan di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang	61
2. Tingkat Kualitas Sumber daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang	63
3. Pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang	66
BAB V	69
PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kepemimpinan Transformatif.....	39
Tabel 3.2 Sumber Daya Insani.....	40
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif.....	42
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani.....	43
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas skor Kepemimpinan transformatif.....	44
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas skor Dumber daya Insani.....	44
Tabel 3.7 Kategorisasi Data.....	46
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis kelamin.....	68
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Pendidikan.....	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif.....	70
Tabel 4.4 Kategorisasi Data Kepemimpinan Transformatif.....	71
Tabel 4.5 Kategorisasi Data Sumber Daya Insani.....	72
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.7 Uji Linieritas.....	75
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Sederhana.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Diagram Kategorisasi Kepemimpinan Transformatif	55
Gambar 2	Diagram Kategorisasi Sumber Daya Insani	56

ABSTRAK

Mukhlisin. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawoajajar Malang. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si.,P.Si, Nurul Shofiah, M.Pd.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformatif, Pemimpin, Sumber Daya Insani

Tugas Pemimpin pada suatu lembaga adalah sebagai penggerak di suatu lembaga tersebut, yang tentunya dengan arah pemimpin tersebut meningkat atau menurunnya jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab seorang anggota menjadi problematika sumber daya insani di yayasan panti asuhan Al-Hikmah kota Malang, sebenarnya bukan sebuah alasan keadaan mengubah prinsip dan jiwa dalam diri seseorang, terutama tentang kepemimpinan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penemuan terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Penelitian analisis tekanannya pada data-data numerikal (angka yang diolah dengan metode statistika).

Pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dibandingkan secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi, berarti bahwa pengaruh kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) di atas sebesar 0,014, maka diketahui nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Selain itu diketahui angka koefisien regresi sebesar 0,171, yang berarti setiap penambahan 1% tingkat pengaruh Kepemimpinan Transformatif maka Sumber daya Insani akan meningkat sebesar 0,171. Selanjutnya karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Sumber Daya Insani. Pengaruh positif ini berarti semakin meningkatnya Kepemimpinan Transformatif di Yayasan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Insani DI Yayasan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dipahami merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari Sumber daya Insani, karena besar kecilnya Peran Kepemimpinan Transformatif dapat dipahami berpengaruh terhadap peningkatan tidaknya Kualitas Sumber daya Insani.

ABSTRACT

Mukhlisin. 2022. The Effect of Transformative Leadership in Improving Human Resources at the Al-Hikmah Sawojajar Malang Foundation. Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Andik Rony Irawan, M.Si.,P.Si, Nurul Shofiah, M.Pd.

Keywords: Human Resources, Leaders, Transformative Leadership.

The task of a leader in an institution is to act as the one who can inspire in an institution, which of course with the direction of the leader whether increasing or decreasing, the spirit of leadership and a member's sense of responsibility becomes a problem of human resources at the Al-Hikmah orphanage foundation in Malang, actually not an excuse for the situation. Change the principles and soul in a person, especially about leadership.

This study uses a quantitative descriptive research method that aims to create an objective description or description of a situation using numbers, starting from data collection, discovery of the data as well as appearance and results. The research focusing the analysis on numerical data (numbers processed by statistical methods).

The effect of transformative leadership can be compared partially to the quality of human resources at the Al-Hikmah Sawojajar Foundation. Based on the calculation of the regression coefficient, it means that the influence of transformative leadership has a significant effect on the quality of human resources at the Al-Hikmah Sawojajar Foundation, Malang city.

Based on the significance value (Sig.) above of 0.014, it is known that the significance value (Sig.) is less than 0.05, so it can be concluded that H1 is accepted. In addition, it is known that the regression coefficient is 0.171, which means that for every 1% addition of the level of the effect of Transformative Leadership, Human Resources will increase by 0.171. Furthermore, because the value of the regression coefficient is positive (+), it can be said that Transformative Leadership has a positive effect on Human Resources. This positive effect means that there is an increase in Transformative Leadership in the Foundation, it will affect the increase in Human Resources in the Foundation.

So it can be concluded that the effect of Transformative leadership can be understood as a factor that cannot be separated from Human Resources, because the size of the Role of Transformative Leadership can be understood to influence whether or not the Quality of Human Resources increases.

تجريدي

مخلصين. 2022. دور قيادي تحويلي نحو زيادة الموارد البشرية في مؤسسة الحكمة ساواجاچار مالانج. جامعة مولنا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرفون: أنديك إيراوان، M.Si، P.Si، نور الشوفية، عضو البرلمان.

الكلمات المفتاحية : القيادة التحويلية ، الموارد البشرية ، القادة

تتمثل مهمة القائد في المؤسسة في العمل كمنشط في المؤسسة ، والتي بالطبع بتوجيه من القائد تزيد أو تنقص روح القيادة وشعور العضو بالمسؤولية يصبح مشكلة للموارد البشرية في AI- مؤسسة دار أيتام الحكمة في مالانج ، في الواقع ليست عذرا للموقف. تغيير المبادئ والروح في الشخص ، وخاصة فيما يتعلق بالقيادة.

تستخدم هذه الدراسة أسلوب بحث وصفي كمي يهدف إلى إنشاء وصف موضوعي أو وصف للحالة باستخدام الأرقام ، بدءًا من جمع البيانات واكتشاف البيانات وكذلك المظهر والنتائج. البحث في تحليل الضغط على البيانات العددية (الأرقام المعالجة بالطرق الإحصائية).

يمكن مقارنة تأثير القيادة التحويلية جزئياً بجودة الموارد البشرية في مؤسسة الحكمة سوجاچار ، وبناءً على حساب معامل الانحدار ، فهذا يعني أن تأثير القيادة التحويلية له تأثير كبير على جودة الموارد البشرية. في مؤسسة الحكمة سوجاچار ، مدينة مالانج.

بناءً على قيمة الأهمية (Sig.) أعلاه البالغة 0,014 ، من المعروف أن قيمة الأهمية (Sig.) أقل من 0,05 ، لذلك يمكن استنتاج قبول H1. بالإضافة إلى ذلك ، من المعروف أن معامل الانحدار هو 0,171 ، مما يعني أنه مقابل كل إضافة 1٪ لمستوى تأثير القيادة التحويلية ، ستزيد الموارد البشرية بمقدار 0,171. علاوة على ذلك ، نظرًا لأن قيمة معامل الانحدار موجبة (+) ، يمكن القول أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على الموارد البشرية. هذا التأثير الإيجابي يعني أن هناك زيادة في القيادة التحويلية في المؤسسة ، وسوف تؤثر على زيادة الموارد البشرية في المؤسسة.

لذلك يمكن استنتاج أن تأثير القيادة التحويلية يمكن أن يُفهم على أنه عامل لا يمكن فصله عن الموارد البشرية ، لأن حجم دور القيادة التحويلية يمكن فهمه على أنه يؤثر على ما إذا كانت جودة الموارد البشرية سترتفع أم لا.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi di dunia merupakan dampak besar adanya perubahan sikap pada manusia, Adanya globalisasi harus disertai dengan sikap bijaksana agar dapat termanfaatkan dengan baik dan dapat menjadi pengetahuan yang berdampak positif bagi kita. Karena pada hakikatnya yang namanya manusia itu memiliki kecenderungan untuk dipengaruhi dan mempengaruhi. Maka tak heran jika dengan adanya globalisasi membuat para manusia menjadi saling mempengaruhi antara satu sama lain. Banyak sekali budaya-budaya dari luar yang masuk ke Indonesia dan mempengaruhi cara pandang dan berfikir masyarakat Indonesia (Yhesa, 2021). selain itu, dampak negatif globalisasi yaitu banyak sekali populasi manusia yang kurang sandang pangan dan kasih sayang dari keluarga, hal tersebut diakibatkan oleh banyaknya manusia-manusia yang menomorduakan keluarga, hal tersebut mengakibatkan banyaknya manusia terutama anak-anak yang kekurangan, baik sandang pangannya, ataupun kasih sayang yang memang dibutuhkan anak-anak diusia balita sampai remaja. Namun, hal tersebut diminimalisir dengan adanya panti asuhan yang mewadahi semua hal itu, baik secara finansial ataupun hal lainnya. Panti asuhan merupakan tempat yang mewadahi manusia-manusia yang membutuhkan tempat tinggal, serta bantuan dzhahir dan batin dari manusia

yang lain. Di dalam panti tentunya ada anak asuh atau santri yang diwadahi, diberikan fasilitas belajar, pendidikan dan lain sebagainya. Dengan adanya fasilitas tersebut, tentunya banyak harapan dan ekspektasi yang dititipkan ke pundak anak asuh di panti, agar menjadi lulusan yang baik dan unggul, memiliki masa depan cerah, dan tentunya memiliki sifat pemimpin yang baik untuk memperkuat langkah menggapai masa depan terbaiknya.

Seseorang akan menjadi pemimpin yang baik ketika ia memiliki pemikiran atau gerakan yang baik, dan tentunya tetap memiliki seseorang pemimpin yang diteladani atau menjadi panutannya, tujuannya agar ada pandangan untuk melangkah, *step by step* yang dilaluinya tidak salah dalam mengambil keputusan, dan tetap dilangkah dan jalan yang benar. Manusia terutama santri atau anak asuh sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, memegang amanah yang diberikan oleh Allah untuk menjadi pemimpin dihidupnya. “Manusia sebagai khalifah, kepadanya diberikan amanah agar kelak mempertanggung jawabkannya di hadapan Tuhan sang pencipta” dalam firman Allah (QS, Al-Baqarah :30). Agar menjadi sebuah hal yang ideal dalam berproses menjadi seorang pemimpin tentunya butuh jalan dan hambatan yang sangat banyak, dari ujian dan cobaan yang bergantian menghalangi dan menghancurkan sebuah proses. Selain itu adanya publik figur atau panutan pemimpin sangat berpengaruh terhadap pola pikir seseorang, dari sisi mana melihatnya, dan dari pola pikir seperti apa memahaminya.

Karakteristik dari sebuah kepemimpinan akan menentukan berhasil tidaknya sebuah model kepemimpinan dalam penerapannya. Di dalam sebuah organisasi kepemimpinan tertentu mungkin berhasil mungkin saja sebaliknya. Oleh karena itu mutlak dibutuhkan adanya sebuah model kepemimpinan dengan karakteristik yang sesuai dengan kultur organisasi. Kepimpinan ini akan menggerakkan seluruh komponen dari organisasi. Selain menggerakkan, kepemimpinan ini juga yang akan menentukan arah sebuah organisasi. Sehingga dinamika dalam sebuah organisasi senantiasa terjaga dengan adanya kepemimpinan ini. Kepemimpinan yang dipegang oleh seorang pemimpin berupaya sekuat tenaga menemukan, menggali, dan mencoba model kepemimpinan yang dirasa cocok dan sesuai dengan kultur organisasinya. Sebab model kepemimpinan inilah yang akan menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Sebaliknya model yang tidak sesuai juga akan berpengaruh terhadap jalanya organisasi Bahkan dapat menghambat laju lokomotif dari organisasi (Dian, 2018).

Peran seorang pemimpin pada suatu lembaga adalah sebagai penggerak di suatu lembaga tersebut yang artinya dengan adanya seorang pemimpin maka lembaga tersebut bisa mencapai tujuan nya, yang tentunya dengan arahan pemimpin tersebut (Bashori, 2019). Sebagai seorang pemimpin, kodrat manusia memiliki peran penting dalam menjalankan proses kepemimpinan tanpa mengesampingkan peran lain sebagai hamba Allah SWT, dari hal tersebut maka sangatlah penting menata dan memperbaiki kepemimpinan diri untuk masa depan, sebab tidak menutup

kemungkinan seorang pemimpin akan sukses di masa depan karena proses yang sangat panjang dan penuh rintangan. Hal tersebut merupakan tantangan bagi anggota (Sumber daya insani) di yayasan Al-Hikmah untuk memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya dengan jalan yang mereka lewati, serta dengan keadaan yang mungkin seadanya menjadikan titik kelebihan untuk anggota dalam memompa dan mengasah pikirannya.

Meningkat atau menurunnya kualitas Sumber daya insani, jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab anggota menjadi problematika di yayasan panti asuhan Al-Hikmah kota Malang, seperti yang dibenarkan oleh salah satu anggota yayasan, *“pemimpin merupakan kepala di yayasan ini, dengan adanya pemimpin baru atau pemimpin muda, tentu kita harus tahu bagaimana kepemimpinan yang ada dan manfaatnya”*. sebenarnya bukan sebuah alasan keadaan mengubah prinsip dan jiwa dalam diri seseorang, terutama tentang kepemimpinan, namun hal itu menjadi salah satu hal yang harus di bahas dan diteliti, tentang bagaimana anggota merespon dan menanggapi publik figur yang menjadi pemimpin dan panutan. sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, yayasan, atau lembaga yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sadono Sukirno, 2017). Anggota yang dimaksud santri dan pengurus/pengelola Yayasan merupakan sumber daya insani di yayasan, sebab anggota yang melaksanakan berbagai pekerjaan dan kewajibannya di yayasan, hal tersebut guna tercapainya tujuan yayasan sebagai organisasi yang menaunginya. Selain itu, tujuan dan sasaran utama

dari adanya panti atau yayasan memang teruntuk anggota yang berperan menjadi salah satu sumber daya insani di panti atau yayasan tersebut.

Sumber Daya Insani sendiri memiliki dua pengertian, yaitu Sumber Daya Insani mikro dan makro, Santri di yayasan Al-Hikmah termasuk ke Sumber Daya Insani Mikro. Maksud dari Sumber Daya Insani secara mikro yaitu individu yang sedang bekerja dan atau menjadi anggota suatu perusahaan, institusi, lembaga, atau yayasan dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Yayasan panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang merupakan tempat yang mewadahi santri atau anak asuh (yatim) dan seluruh pengurus yang ada, dengan peran sebagai Sumber Daya Insani dan membutuhkan perhatian khusus tentang jiwa kepemimpinan dalam diri mereka, terutama dengan adanya satu *leader* baru yang dijadikan panutan.

Secara logika, pemimpin yang baik akan terlahir dari kerasnya jalan yang dilewatinya sendiri, namun semua itu juga perlu adanya perbaikan dan tuntunan untuk menjadi pemimpin yang ideal, baik, dan sesuai dengan pemimpin yang seharusnya berada di organisasi tersebut. Anggota di yayasan Al-Hikmah kota Malang ini memiliki Sumber daya manusia yang berbeda-beda kepribadiannya, baik tingkah laku sehari-hari, saat diberi perhatian, atau bahkan saat diluar pengawasan yayasan. *"ada beberapa anak yang perlu diperhatikan mas, bahkan perlu perhatian lebih, seperti si x itu mas, benar-benar pendiam dan susah kita telusuri bagaimana sosok dia mas."* menurut salah satu pengurus selaku bendahara di yayasan panti

Al-Hikmah terkait anggota. Kemudian menurut salah satu pengurus *“adanya hal baru ini, tentu akan memiliki pengaruh dan efek yang berbeda terhadap pengurus dan anak-anak, tentu perlu adanya pengetahuan bagaimana sosok pemimpin yang akan dijadikan tauladan pengurus dan anak-anak yang ada disini khususnya”*. Terdapat anggota yang memang memiliki kepribadian *introvert*, pendiam dan susah untuk bersosialisasi, sehingga hal tersebut menjadi salah satu masalah untuk menjadikan mereka menjadi pemimpin yang ideal. Selain itu, terdapat pula anggota yang memiliki kepribadian *ekstrovert*, aktif, dan benar-benar masif di sebuah diskusi bahkan ada pula yang sampai melebihi batas keaktifan dan kemasifan seorang anak remaja atau bahkan orang dewasa. Maka dari itu penelitian ini penting untuk ditindak lanjuti guna memperbaiki masa depan generasi-generasi muda, mengerti dan memahami bagaimana menjadi pemimpin ideal dimasa milenial seperti sekarang ini. Selain itu juga untuk mengetahui tentang adanya pengaruh sosok pemimpin baru untuk pengurus dan anak asuh di yayasan. Sebab sangat penting untuk memahami bagaimana pemimpin disekitar kita, pemimpin yang ideal dan benar-benar baik untuk diteladani di samping kanan dan kiri kita, pemimpin yang menjadikan acuan dan pegangan untuk memperbaiki masa depan yang belum tentu bisa sukses dan cerah tanpa kita mengetahui bagaimana kepemimpinan yang baik dan benar.

Di era globalisasi yang berkembang pesat ini, anak usia dini sampai remaja perlu perhatian lebih, termasuk mereka anggota (anak asuh) yang

jauh bahkan tidak memiliki keluarga kandung. *“anak-anak disini perlu tahu mas, jadi pemimpin yang bagus itu gimana! Biar tahu masa depannya kayak apa, tidak selalu labil kalau mau melangkah dan ngambil keputusan”* ucap pengurus Yayasan Panti Al-Hikmah Bagian Hubungan Masyarakat dan Sosial, hal tersebut dilatar belakangi dengan adanya santri atau anak asuh yang diberikan amanah atau tugas oleh pengurus dan pengelola yayasan. Hal tersebut juga berkaitan dengan bentuk keingintahuan pengurus terhadap dampak dari adanya pemimpin baru yang akan dijadikan tauladan di sebuah tempat yang dijadikan atap bersama yaitu Yayasan Al-hikmah. dari hal tersebut memang perlu adanya sebuah Kepemimpin Transformatif yang menjadikan tauladan bagi mereka dalam melangkah dan lain sebagainya.

Secara umum, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan transformatif dan sumber daya insani atau sumber daya manusia, seperti Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto, dkk. 2021) yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian tersebut. (Fifi Nurafirah, 2012) juga membahas tentang kepemimpinan transformatif yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasional pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hubungan dengan tingkat kuat dan

positif, sehingga mengakibatkan adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformatif.

Pada penelitian (Prasetia, 2017) yang mengemukakan tentang meningkatkan kualitas sumber daya insasi, dengan hasil bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya insani dengan salah satu cara menggunakan sistem *Good Corporate governance*, yang berarti terdapat kemungkinan bahwa selain sistem *Good Corporate governance* dapat meningkatkan kualitas sumber daya insani, sistem atau metode lain seperti kepemimpinan transformatif sangat mungkin untuk bisa meningkatkan kualitas sumber daya insani pada sebuah organisasi atau instansi.

Kepemimpinan Transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang menjadikan pemimpin sebagai panutan anggotanya, pemimpin di Yayasan Al-Hikmah merupakan pemimpin yang bisa dikatakan pemimpin yang tidak terlalu banyak berbicara, dan dapat memberikan motivasi dan masukan terhadap anggotanya, hal tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan jiwa kepemimpinan seorang santri atau anggota lainnya, yaitu pengaruh Kepemimpinan Transformatif. Gaya Kepemimpinan Transformatif juga sudah terealisasi di Yayasan Al-Hikmah, dengan pemimpin yang menunjukkan beberapa kriteria sosok pemimpin transformatif. Sosok pemimpin di sebuah Yayasan terutama Yayasan Al-Hikmah ini adalah pemimpin yang bisa dijadikan contoh atau tauladan untuk para santri atau anak asuh, menjadikan sosok pemimpin di yayasan untuk memperbaiki dirinya dan tentunya menemukan arah dan

jalan ketika memimpin sebuah organisasi atau saat sudah lulus dari jenjang pendidikan.

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformatif sangat penting untuk sebuah proses anak remaja, terutama santri atau anak asuh di yayasan panti AL-Hikmah Sawojajar kota Malang yang menjadi Sumber Daya Insani dari yayasan tersebut. Selain memperbaiki pandangan remaja di yayasan, gaya kepemimpinan transformatif juga berdampak terhadap kualitas sumber daya insani (anggota) yang ada di yayasan Al-Hikmah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bagaimana pengaruh dari Kepemimpinan Transformatif, pemimpin yang ditauladani, pemimpin yang dijadikan pandangan dan pelajaran positif terhadap Sumber daya di Yayasan panti Al-Hikmah. Pemilihan Yayasan Panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang sebagai lokasi penelitian karena lokasi tersebut merupakan tempat yang membutuhkan pengetahuan tentang pembelajaran dan pembekalan menjadi pemimpin yang baik, karena sudah kurang lebih 4 tahun yayasan tersebut belum terjamah oleh mahasiswa atau orang yang melaksanakan magang dan membahas tentang bagaimana proses kepemimpinan santri atau anak asuh yayasan panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang, hal tersebut disampaikan oleh salah satu pengurus yang cukup lama berada di yayasan. Selain itu, tempat tersebut merupakan tempat yang sejalan dengan yang akan dibahas dan diteliti pada penelitian ini, peningkatan sumber daya insani melalui adanya gaya kepemimpinan

transformatif. Sehingga penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan Transformatif yang diterapkan di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang?
2. Bagaimana tingkat Kualitas Sumber daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang?
3. Bagaimana pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Memaparkan tingkat kepemimpinan Transformatif yang diterapkan di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang
2. Memaparkan tingkat Kualitas Sumber daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang.
3. Memaparkan pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformatif memiliki terhadap peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan pengembangan ilmu pengetahuan, menyajikan referensi dalam melakukan kajian penelitian khususnya pada topik pengaruh Kepemimpinan Transformatif serta memberikan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Yayasan Panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Sumber Daya Insani atau santri di Yayasan Panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

SDI atau Sumber Daya Insani merupakan sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen bisnis adalah manajemen sumber daya manusia. Memang SDI merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan seluruh operasional perusahaan, oleh karena itu penyampaian SDI harus dipersiapkan sedini mungkin.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan. Demikian pula kegagalan dalam membina dan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Baik itu kinerja, profitabilitas, kegagalan, atau tujuan keberlanjutan organisasi (Kasmir, 2012). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan syariat Islam.

Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sadono Sukirno, 2017).

(Warther dan davis dalam Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap,mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.

2. Sumber Kualitas Sumber Daya Insani

Peranan Sumber Daya Insani sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena berperan dalam menciptakan lingkungan yang bersahabat, damai dan dapat mencapai tujuan yang ingin kita capai bersama. Dapat dikatakan bahwa sumber daya Insani yang berkualitas adalah orang yang berilmu, Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu dari orang yang tidak berpengalaman. Menurut ajaran Islam, laki-laki terikat untuk membimbing pengetahuan laki-laki dan perempuan. Sains menuntun kita pada kebaikan, karena orang dengan pemahaman yang baik dapat membedakan antara yang baik dan yang jahat. Allah SWT akan meninggikan derajat orang yang menuntut ilmu, karena ridha-Nya.

Selain pengetahuan, membangun sumber daya Insani yang berkualitas dapat dilakukan dengan menerapkan lima rukun Islam yang progresif (Mutmainah, 2022), sebagai berikut:

- a. Tauhid yang murni

Tauhid berarti meyakini bahwa Allah SWT adalah satu, dengan tauhid yang murni dapat membentuk manusia yang berjiwa merdeka. Imannya kepada Tuhan dan sifat-sifat dan keagungan-Nya telah mengilhami orang untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan hidup dan berbuat baik kepada siapa pun dan tidak membanggakan kekuatan mereka.

b. Belajar Al-Qur'an dan As Sunnah

Al-Qur'an dan As Sunnah merupakan sumber hukum Islam yang dijadikan acuan bagi umat Islam dalam kehidupan sehari-hari, umat Islam selalu berpegang teguh pada Al-Qur'an dan As Sunnah dalam beribadah dan bersifat muamalah.

c. Melembagakan Tindakan dan Solusi Etis

Fungsional Karena “filantropi” tidak akan lengkap tanpa perbuatan baik, perbuatan baik adalah perbuatan baik yang dapat menghasilkan kebaikan.

d. Orientasi saat ini dan masa depan

Orang yang berorientasi pada masa depan adalah mereka yang mengutamakan tugas dan hasil yang ingin dicapai serta siap menghadapi risiko yang akan datang di masa depan.

e. Bersikap toleran, moderat dan senang bekerja sama

Sebagai orang yang hidup dengan budaya yang berbeda, Islam mengajarkan orang untuk menghormati perbedaan satu sama lain. Untuk tidak ikut campur dalam hal-hal yang mementingkan diri

sendiri, dan sebagai makhluk sosial, manusia didorong untuk bekerja sama dan saling membantu dalam segala keadaan.

Hal di atas dapat dijadikan acuan bagi kita sebagai orang yang melatih sumber daya manusia yang berkualitas di bidang sains dan agama.

3. Dimensi Sumber Daya Insani

Didalam sebuah organisasi, untuk mengidentifikasi adanya indikator kinerja utama maka visi yang ingin dicapai harus memiliki ciri-ciri nyata, terukur, dapat dikejar, relevan dan tentunya ada batasan waktu. Sama seperti indikator kinerja utama pada umumnya. Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Hutapea & Nurianna, 2008) yaitu:

- a. Memahami bidangnya masing-masing
- b. Pengetahuan

Kompetensi melalui pengetahuan anggota turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya untuk lebih meningkatkan kinerja, hal ini disebabkan karena Anggota yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi dalam penyelesaian tugas.

- c. Kemampuan

Kemampuan merupakan komponen utama kedua yang dimiliki oleh setiap pegawai, untuk menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

- d. Semangat kerja
- e. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian

Menurut (Mathis & Jakson, 2010), Sumber Daya Insani atau Sumber daya manusia memiliki beberapa dimensi, sebagai berikut;

a. Pendidikan

Kemampuan profesionalisme yang baik, membentuk diri dan penyesuaian terhadap tugas lingkungan

b. Tingkat Kesehatan

Tingkat kesehatan dan kesejahteraan karyawan, keamanan tempat kerja dan pekerja, serta perencanaan persiapan dan pemulihan bencana. Tingkat kesehatan adalah keadaan umum fisik, keseimbangan tugas, dan lingkungan

c. Ketenaga Kerjaan

Hubungan dengan lingkungan dan organisasi, kecekatan dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu problematika di lingkungan

untuk indikator kinerja sumber daya insani memiliki empat kategori yaitu:

a. Indikator kuantitatif yang memperkenalkan jumlah atau angka.

b. Indikator praktis yang mengindikasikan proses yang sedang atau sudah berjalan.

c. Indikator sinyal yang secara nyata menunjukkan gambaran apakah perusahaan sedang maju atau sedang mengalami hal sebaliknya.

- d. Indikator yang memperlihatkan efek suatu kendali perusahaan terhadap adanya perubahan.

Menurut (Rahardjo, 2010) indikator dari kualitas sumber daya manusia terdiri dari :

- a. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) yang meliputi:

- 1) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
- 2) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

- b. Pendidikan

- 1) kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- 2) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang ditingkat lokal, nasional maupun internasional

Dari semua dimensi yang dikemukakan oleh para ahli, Penelitian ini mengambil dimensi yang dikemukakan oleh (Mathis & Jakson, 2010) yakni Pendidikan, Tingkat Kesehatan, dan Ketenaga kerjaan, dengan memakai dimensi tersebut bertujuan untuk mengetahui sumber daya insani yang ada di yayasan.

B. Kepemimpinan Transformatif

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Wahjosumidjo, 1987) Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang menyatu pada seorang pemimpin yang mempunyai sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan dapat dikualifikasikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan posisi serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Dan Menurut (Modjiono, 2002) Kepemimpinan adalah pengaruh satu arah, sebab pemimpin bisa saja memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung melihat kepemimpinan sebagai suatu pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan jalan untuk membentuk suatu kelompok yang sesuai dengan kehendak pemimpinnya. Menurut Fiedler Kepemimpinan adalah suatu model hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya atas sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Siagian, 1991), kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mengambil posisi kepemimpinan suatu organisasi atau perusahaan tertentu dengan cara mempengaruhi orang lain, terutama bawahan atau kelompok kerja lain untuk dengan mudah mencapai tujuan.

2. Gaya kepemimpinan

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan menurut (Heri, 2018), sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya ini kadang-kadang dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

c. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya ini dapat dilukiskan dengan kalimat “memimpin berdasarkan peraturan”. Perilaku pemimpin ditandai dengan keketatan pelaksanaan prosedur yang berlaku bagi pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis pada umumnya membuat keputusan-keputusan berdasarkan aturan yang ada secara kaku tanpa adanya fleksibilitas.

d. Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian

Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

e. Gaya Kepemimpinan Demokratis / Democratic

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang mengacu pada hubungan.

f. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Mungkin, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong Nyaring Bunyinya.

g. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas! Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya diplomatis ini.

h. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini terkesan kurang inovatif dan terlalu kaku pada aturan. Sikapnya konservatif serta kelihatan sekali takut dalam mengambil resiko dan mereka cenderung mencari aman. Model kepemimpinan seperti ini jika mengacu kepada analisis perubahan yang telah kita bahas sebelumnya, hanya cocok pada situasi Continuation, Routine change, serta Limited change.

i. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Gaya kepemimpinan transformatif adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Semua itu dicapainya tanpa *micromanaging*. Seorang pemimpin transformatif justru memberikan anggotanya ruang lebih untuk mengasah berbagai skill yang mereka perlukan di tempat kerja.

Selain gaya kepemimpinan di atas, masih banyak terdapat gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan yang muncul di berbagai

organisasi sangat bermacam-macam model dan karakternya, sehingga hal tersebut memunculkan banyaknya gaya kepemimpinan yang ada.

Penelitian ini mengambil gaya kepemimpinan transformatif, yang merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki tujuan memperbaiki dan memajukan organisasi atau lembaganya dengan menjadikan dirinya sebagai panutan, sebagai tauladan, dan sebagai contoh yang baik bagi karyawan dan sumber daya alam atau insaninya, Hal tersebut merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dan diterapkan di yayasan.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional mengutamakan pencapaian visi dan nilai, sehingga gambar baru dapat dibentuk dengan bekerja keras untuk mencapai visi menurut (Curphi, 2012). Kepemimpinan transformasional seorang pemimpin diyakini lebih berhasil mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Sementara itu pemimpin transaksional tidak memiliki sifat pemimpin tadi, maupun mampu mengembangkan ikatan emosi yang kuat dengan pengikutnya ataupun menginspirasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang mereka pikir bisa.

Menurut (Colquit, 2009) Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut. *Transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision that provides meaning to their*

work while also serving as role model who helps followers develop their own potential and view problems from new perspectives transformational leaders heighten followers awareness of the importance of certain outcomes while increasing their confidence that those outcomes can be achieved.

Selain hal tersebut di atas Colquitt menyatakan hal sebagai berikut.

“transformational leadership can be summarized using four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration”. Artinya dalam Kepemimpinan Transformasional, pemimpin senantiasa dalam bekerja memberikan inspirasi kepada pengikutnya untuk berkomitmen bersama mewujudkan visi, artinya mengharapkan pengikut bekerja sesuai dengan visi yang ada serta memberikan bantuan, dan menjadi panutan bagi pengikut untuk terwujudnya kinerja yang terbaik dengan potensi yang ada, serta memberikan penyelesaian masalah dari sudut pandang yang lain. Terdapat empat dimensi dalam Kepemimpinan Transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

(Bernard, 1990) mengartikan Kepemimpinan Transformasional sebagai pemimpin yang memberikan motivasi terhadap bawahannya untuk bekerja dengan tujuan mencapai sebuah keinginan tertentu, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, serta untuk

mencapai prestasi, bukan demi perasaan aman. Pemimpin Transformasional membuat perubahan dan perbaikan besar pada misi dari unit perusahaan, cara berbisnis, dan manajemen SDM untuk mencapai visi mereka. Pemimpin Transformasional akan merubah seluruh filosofi, system, dan budaya sebuah organisasi.

Dalam hal ini, Pemimpin Transformasional menggunakan dan berpegang pada metode sikap, karisma, dan transitif dalam kepemimpinan. Seorang Pemimpin Transformasi akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para bawahan, disamping itu juga berusaha meyakinkan tujuan dan misi perusahaan. Pemimpin Transformasi juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi. Pemimpin Transformasi berusaha meyakinkan bawahan agar bersama-sama menciptakan produktivitas kerja yang tinggi, usaha yang keras, dan kapasitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan dan pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformative adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh dan motivasi Anggotanya agar melakukan hal-hal positif sesuai dengan tujuan perusahaan, dan bekerja demi tatanan dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

b. Aspek Kepemimpinan Transformasional

Menurut pemaparan (Avolio et al, 2004) Kepemimpinan Transformatif memiliki lima aspek, yakni:

1) *Attributed Charisma.*

Pemimpin yang memiliki karisma memperlihatkan visi kemampuan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.

2) *Idealized Influence*

Pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dan setiap keputusan yang dibuat.

3) *Inspirational Motivation.*

Pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan.

4) *Intellectual Stimulation.*

Pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.

5) *Individualized Consideration.*

Pemimpin berusaha memberikan perhatian kepada bawahan dan menghargai sikap bawahan terhadap organisasi.

c. Faktor Kepemimpinan Transformatif

Pemimpin dikatakan memiliki gaya Transformatif ketika dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, berbicara tentang tujuan yang tinggi, dan berhubungan dengan nilai-nilai kebebasan, keadilan, dan kesetaraan. Dikatakan bahwa pemimpin transformasional menjelaskan kepada bawahan mereka bahwa tujuan yang ingin dicapai lebih dari sekedar keuntungan dan keinginan pribadinya. Di sisi lain, Kepemimpinan Transformatif ditunjukkan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, motivasi, dan keyakinan bahwa tujuan organisasi harus melampaui keuntungan pribadi. Seorang Pemimpin Transformasional harus mampu memodifikasi secara optimal sumber daya dengan tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah diinginkan. Sumber daya dimaksud bisa berupa SDM/SDI, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Lembaga yayasan LKSA atau Panti SDM yang dimaksud dapat berupa pimpinan, Pengurus panti, tim Pengajar, dan Anak asuh.

Kepemimpinan Transformatif merupakan pemimpin yang dapat diartikan pemimpin yang disegani, pemimpin yang ditauladani, ataupun pemimpin yang dijadikan sosok pemimpin ideal, semua itu tidak terlepas dari karakteristik seorang pemimpin transformatif.

Terdapat beberapa karakteristik Kepemimpinan Transformasional menurut (Avolio *et, all*, 2004) sebagai berikut:

1) *Idealized Influence (or charismatic influence)*

Idealized influence bermakna bahwa seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu “menarik perhatian” bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpinnya. Secara spesifik, daya tarik ini tercermin dalam perilaku memahami dengan jelas visi dan misi organisasi, memiliki pendirian yang teguh, komitmen dan konsistensi dalam segala hal. keputusan yang dibuat, dan menghormati bawahan. Pemimpin Transformasional menjadi panutan yang dikagumi, dihormati, dan diteladani oleh para pengikutnya.

2) *Inspirational Motivation*

Inspirational motivation berarti menunjukkan karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar tinggi tetapi pada saat yang sama dapat mendorong bawahannya untuk memenuhi standar tersebut . Karakter ini dapat membangkitkan optimisme dan semangat yang besar dari bawahannya. Pemimpin Transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka .

3) *Intellectual Stimulation*

Intellectual stimulation mempunyai makna Seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong pengikut untuk

menangani masalah dengan hati- hati dan rasional. Selain itu, karakter ini juga mendorong bawahan untuk menemukan cara baru dan lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin Transformasional dapat mendorong (merangsang) pengikutnya untuk menjadi kreatif dan inovatif.

4) *Individualized Consideration*

Individualized consideration merupakan kepribadian seorang pemimpin yang dapat memahami perbedaan individu bawahannya . Dalam hal ini, Pemimpin Transformasional mau dan mampu mendengarkan aspirasi bawahannya, mendidik dan melatih pengikutnya. Selain itu, Pemimpin Transformasional dapat melihat potensi pencapaian dan kebutuhan pengembangan bawahan dan memfasilitasi mereka. Pemimpin Transformasional memiliki kemampuan untuk memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhannya dan memperhatikan keinginannya untuk berprestasi dan berkembang .

Menurut (Bernard, 1990) menegaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional akan terlihat apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk:

- 1) Mendorong semangat para pengikutnya untuk melihat pekerjaannya dari beberapa perspektif yang berbeda-beda.
- 2) Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya.

- 3) Mengembangkan pengikutnya ke tingkat kemampuan dan potensial yang lebih baik.
- 4) Menggerakkan pengikutnya untuk memperhatikan pada kepentingannya masing-masing, sehingga bisa bermanfaat bagi organisasinya.

C. Penelitian Terdahulu

Dari setiap penelitian yang dilakukan, adanya penelitian terdahulu merupakan salah satu patokan dalam sebuah penelitian. Dari penelitian ini dapat ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang sama dan hampir sama maksud dan tujuan penelitiannya, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas kepemimpinan transformatif atau sumber daya insani.

Seperti pada penelitian (Hermanto, dkk, 2021), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia Pt Pos Indonesia Bandung *The Influence Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In Human Resources Division Pt Pos Indonesia Branch Bandung*”, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik dan kinerja karyawan juga berada pada kategori baik. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian (Fifi Nurafirah, 2012) yang berjudul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt . Bank XYZ Cabang Tangerang”, dengan hasil

terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan transformatif dengan komitmen *organisasional*, sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dengan komitmen *organisasional* pegawai yang ada di PT. Bank XYZ di Cabang Tangerang.

Pada penelitian yang dilakukan (Kurniawan, 2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar” dengan hasil Kepemimpinan yang dilaksanakan di Bank Sulselbar terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Setelah memberikan Tindakan administratif yang diterapkan secara tegas dan adil oleh pimpinan Bank Sulselbar sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kepemimpinan Tranformatif dan Sumber Daya Insani

Sudah seharusnya Sumber daya Insani menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, SDI sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan sehingga tidak mungkin untuk memisahkannya. Sumber Daya Manusia atau Sumber Daya Insani adalah orang-orang yang mau, mau dan mampu memberikan kontribusi untuk tujuan organisasi”. SDI adalah sumber daya yang berharga dan sumber keunggulan kompetitif. SDI akan terorganisir dan terarah ketika dimasukkan ke dalam suatu organisasi.

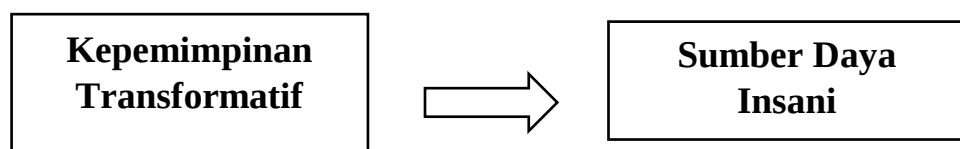
SDI didasarkan pada suatu organisasi (formal, bisnis, industri) yang memiliki kontrak kerja atau sudah dikaitkan dengan kemitraan, yang dikenal sebagai SDI mikro negara (Micro SDI, karyawan, atau staf) dan SDI yang

bebas atau tanpa kontrak kerja atau kemitraan dengan suatu organisasi, yang dikenal sebagai SDI Makro. Sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mengaturnya, mengarahkan, memotivasi, menjadikan suatu organisasi memiliki tujuan dan menciptakan sesuatu yang dapat bermanfaat. Salah satu tugas seorang pemimpin adalah mengetahui bagaimana mengelola orang dengan baik. Tentunya dengan adanya Kepemimpinan Transformatif ini, berkaitan erat dengan sumber daya manusia atau sumber daya insani yang ada di sebuah organisasi, sebab tanpa adanya gaya kepemimpinan, terutama Kepemimpinan Transformatif, akan banyak sumber daya insani yang kurang maksimal dalam berproses di sebuah organisasi atau lembaga tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih fokus terhadap Kepemimpinan Transformatif yaitu gaya yang dimana pemimpin memberikan motivasi terhadap bawahannya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi dini, bukan demi perasaan aman (Bernard, 1990). Gaya kepemimpinan yang menuntut pimpinan memiliki ide-ide yang baru demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan, serta memotivasi karyawannya agar memiliki ide-ide kreatif juga inovasi-inovasi baru untuk kepentingan kemajuan perusahaan. Dalam hal ini, seorang pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami karyawannya, memberikan perhatian kepada bawahan, memperlakukan karyawan selayaknya manusia bukan mesin pekerja, juga menghargai sikap bawahan terhadap perusahaan,

agar para karyawan tidak merasa bosan serta memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, dengan begitu karyawan memiliki semangat kerja dan berusaha memajukan perusahaan. Begitu pula dengan sumber daya insani di dalamnya, apabila SDI memperoleh tauladan pemimpin yang ideal, tentunya hal tersebut memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan peningkatan SDI tersebut.

Kepemimpinan gaya Transformasi dalam hal ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Sumber Daya Insani, yang nantinya dapat berdampak juga pada kualitas perusahaan dan baik tidaknya masa depan SDI. Dalam hal ini Kepemimpinan Transformasi ditunjukkan dengan variabel X. Sedangkan Sumber Daya Insani (SDI) variabel Y. Berikut skema kolerasi antara kedua variabel:



E. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan dengan bagaimana latar belakang dan judul diatas yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesa seperti berikut ini:

H0 : Kepemimpinan Transformatif (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Sumber Daya Insasi (Y) di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang

H1 : Kepemimpinan Transformatif (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Sumber Daya Insasi (Y) di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006). Tujuan memilih metode deskriptif kuantitatif untuk membuat riset tentang kuantitatif yang berbentuk deskripsi menggunakan angka, penelitian ini berkaitan dengan penjabaran melalui angka-angka statistik. Kelebihan dari metode ini yakni, Jenis metode penelitian deskriptif bisa digunakan untuk menganalisis topik dan isu yang jarang, susah dan menyimpang dalam masyarakat. Metode deskriptif dapat digunakan untuk melakukan pengamatan dalam kondisi sosial yang alami dan apa adanya. Penelitian menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Sehingga dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2007).

Selanjutnya (Arikunto, 2006) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data

serta penampilan hasilnya. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan Sumber Daya Insani dalam hal ini gaya kepemimpinan yang dipilih yakni gaya kepemimpinan transformatif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel penelitian pada penelitian ini, yaitu variabel Y dan variabel X:

Variabel Y : Sumber Daya Insani (SDI)

Variabel X : Kepemimpinan Transformatif

C. Definisi Operasional Penelitian

1. Kepemimpinan Transformatif

Gaya kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang menggerakkan pengikutnya untuk bekerja menuju suatu tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan mencapai prestasi serta aktualisasi diri, namun benar-benar dengan tujuan atau visi perusahaan. Terdapat beberapa Dimensi yang mempengaruhi adanya kepemimpinan transformatif menurut (Avolio, dkk. 2004) Dengan fitur berikut: *Idealized influence* bermakna bahwa seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu “menarik perhatian” bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpinnya, *Inspirational motivation* berarti menunjukkan karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar tinggi tetapi pada saat yang sama dapat mendorong bawahannya untuk memenuhi standar tersebut, kemudian *Intellectual stimulation* mempunyai

makna Seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong pengikut untuk menangani masalah dengan hati- hati dan rasional, dan *Individualized consideration* merupakan kepribadian seorang pemimpin yang dapat memahami perbedaan individu bawahannya.

2. Sumber Daya Insani

SDI atau Sumber Daya Insani adalah salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan atau organisasi ialah pengelolaan terhadap SDI. (Mathis & Jakson, 2010).

Sumber Daya Insani atau Sumber daya manusia memiliki beberapa indikator, yaitu Pendidikan (memiliki keseimbangan antara akademik dan pekerjaan yang dijalani jika ada), Tingkat Kesehatan (keadaan umum fisik, keseimbangan tugas, dan lingkungan) Dan Ketenaga Kerjaan (mampu menyelesaikan masalah, dan kesiapan dalam melaksanakan tugas).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek yang berada pada satu wilayah dan atau memenuhi syarat-syarat tertentu yang tentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota yayasan panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang, yang terdiri dari anak asuh dan pengurus dengan jumlah total 21 Anak asuh, yang terdiri dari lima anak perempuan, dan tujuh anak laki-laki, serta total delapan jumlah

pengurus, yang terdiri dari empat laki-laki, dan empat perempuan, dengan jumlah total keseluruhan 21 orang.

2. Sampel

Di dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel yang telah sesuai dengan maksud dan tujuan peneliti. Sampel merupakan sebagian atau keseluruhan populasi yang diteliti dengan beberapa kriteria. Penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu cara untuk mendapatkan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 21 sampel, yang terdiri dari keseluruhan anggota, 8 pengurus dan 12 anak asuh.

Terdapat beberapa kriteria sampel yang dipakai didalam penelitian ini, sampel memiliki salah satu kriteria di bawah ini;

- a. Merupakan anggota di yayasan Al-Hikmah Sawojajar kec. Kedungkandang kota Malang

E. Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Agar mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, penelitian ilmiah mensyaratkan penggunaan prosedur pengumpulan data yang akurat dan objektif. Pada penelitian kuantitatif, data penelitian hanya akan dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui proses pengukuran yang disamping valid dan reliabel, tapi juga objektif.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang merupakan daftar pernyataan tertulis yang harus diisi oleh subjek yang akan digunakan sebagai sumber data. Instrumen yang digunakan adalah skala, dalam daftar yang berisi serangkaian pernyataan yang akan dijawab/diisi oleh responden dengan metode angket.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jawaban skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial. Dalam skala likert terdiri dari 5 jawaban yang nantinya responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan responden yaitu (SS, S, KS, TS, STS). Identitas responden berbentuk demografis seperti; usia, umur, Jenis kelamin. Menggunakan demografis karena untuk mendukung indikator-indikator dalam pencarian data yang diinginkan oleh peneliti.

Adapun *blue print* pengaruh kepemimpinan transformatif dan peningkatan sumber daya insani dapat dilihat didalam tabel berikut:

Tabel 3.1**Kepemimpinan Transformatif**

No.	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Favo	Unfav	
1	<i>Idealized Influence</i>	a. Pemimpin memberikan petunjuk kepada Santri b. Pemimpin menumbuhkan rasa hormat c. Pemimpin menjadi <i>role model</i> Santri	6,7,8,9		4
2	<i>Inspirational Motivation</i>	a. Pemimpin membangkitkan antusiasme Santri untuk belajar lebih baik b. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri kepada Santri c. Pemimpin memberikan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai d. Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan Santri	1,2,3,4,5		5
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	a. Pemimpin mendorong Santri agar mempunyai ide-ide baru b. Pemimpin mendorong Santri memecahkan masalah dengan alasan logis c. Pemimpin mendorong Santri untuk kreatif dan inovatif	10, 11, 12, 13,14		5
4	<i>Individualized Consideration</i>	a. Pemimpin meningkatkan pengembangan diri Santri b. Pemimpin memperhatikan Santri sebagai individu yang berbeda c. Pemimpin mendengarkan keluhan-keluhan Santri	15,16,17,18, 19		5

Tabel 3.2

Sumber Daya Insani/Sumber Daya Manusia

No.	Dimensi	Indikator	Skala		Total
			Favo	Unfavo	
1	Pendidikan	a. Memiliki keseimbangan akademik dan pekerjaan b. Penyesuaian keahlian	1, 2		2
2	Tingkat kesehatan	a. keadaan umum fisik, keseimbangan tugas, dan lingkungan	3,7		2
3	Tenaga Kerja	a. Siap sedia melaksanakan tugas b. Memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah	4, 5, 6		3

F. Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah instrument, apakah isi butir pertanyaan atau pertanyaan sudah dapat digunakan dalam penelitian. Validitas ini diukur dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (total keseluruhan factor). Nilai korelasi yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai Product Moment Corelation untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid.

Dalam hal reliabilitas, Susan Stainback menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, alimu peneliti yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukan dan tidak berbeda Data tersebut diolah dengan bantuan program Microsoft Excel 2013 dan SPSS Statistics 25. Perhitungan selengkapnya dapat dihat pada lampiran.

Tabel 3.3*Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif*

Nomor Aitem	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,509	0,433	Valid
2	0,686	0,433	Valid
3	0,775	0,433	Valid
4	0,829	0,433	Valid
5	0,623	0,433	Valid
6	0,690	0,433	Valid
7	0,723	0,433	Valid
8	0,752	0,433	Valid
9	0,256	0,433	Tidak Valid
10	0,519	0,433	Valid
11	-0,194	0,433	Tidak Valid
12	0,514	0,433	Valid
13	0,310	0,433	Tidak Valid
14	0,259	0,433	Tidak Valid
15	0,617	0,433	Valid
16	0,530	0,433	Valid
17	0,755	0,433	Valid
18	0,149	0,433	Tidak Valid
19	0,537	0,433	Valid

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji validitas seperti yang disajikan menunjukkan bahwa tidak semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.433) pada taraf signifikan 5%. Artinya setiap pernyataan berkorelasi dengan skor-skor totalnya dan data yang dikumpulkan yang melebihi nilai r_{tabel} dinyatakan valid (sahih) dan siap untuk di analisis.

Berdasarkan data hasil uji dari 19 aitem skala kepemimpinan transformatif dapat diketahui bahwa 14 aitem memiliki nilai koefisien di atas atau lebih besar dari 0,433 dan sisanya, 5 aitem memiliki nilai koefisien di bawah 0,433.

Tabel 3.4

Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani

Nomor Aitem	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,644	0,433	Valid
2	0,649	0,433	Valid
3	0,436	0,433	Valid
4	0,843	0,433	Valid
5	0,664	0,433	Valid
6	0,730	0,433	Valid
7	0,515	0,433	Valid

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas seperti yang disajikan menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.433) pada taraf signifikan 5%. Artinya seluruh pernyataan berkorelasi dengan skor-skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid (sahih) dan siap untuk di analisis.

2. Uji Reliabilitas

Dalam hal reliabilitas, Susan Stainback menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua data atau lebih dalam objek peneliti yang sama

menghasilkan dan yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Pengujian yang populer dan sering digunakan dalam menabur valditas dan reliabilitas suatu konsep instrument adalah teknis *Alpha Cronbroach* alat ukur dalam melakukan penelitian dan nilai 06 hingga 07 adalah nilai terendah yang dapat diterima.

Tabel 3.5

Uji Reabilitas Skor Kepemimpinan Transformatif

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,839	19

Dari Hasil pengujian terhadap reliabelitas kuesioner menghasilkan angka cronbach's alpha diatas 0,6. Hal ini dinyatakan bahwa semua pertanyaan dari variabel X (Kepemimpinan Transformatif) teruji reliabilitasnya dinyatakan reliabel.

Tabel 3.6

Uji Reabilitas Skor Sumber Daya Insani

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,670	7

Dari Hasil pengujian terhadap reliabelitas kuesioner menghasilkan angka cronbach's alpha diatas 0,6. Hal ini dinyatakan bahwa semua pertanyaan dari variabel Y (Sumber Daya Insani) teruji reliabilitasnya dinyatakan reliabel.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, sebab dengan analisis data tersebut dapat diartikan dan diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan tentunya perlu dipecahkan dalam kelompok-kelompok, dikategorikan, dilakukan manipulasi, serta diperas sedemikian rupa, sehingga data tersebut memiliki makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis. Mengadakan manipulasi terhadap data mentah berarti mengubah data mentah tersebut dari bentuk awalnya menjadi suatu bentuk yang dapat dengan mudah memperlihatkan hubungan-hubungan antara fenomena.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan guna mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standard deviasi pada masing-masing variabel. Dari hasil perhitungan skor hipotetik tersebut yang kemudian dilakukan adalah melakukan pengelompokan menjadi tiga kategori. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan norma sebagai berikut :

Tabel 3.7

Kategorisasi Data

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X \leq (M - 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) < X \leq M + 1 SD)$
Tinggi	$X > (M + 1SD)$

Keterangan:

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar Deviasi

2. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik untuk berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan disbusi normal dilihat dari penyebaran data pada simba dugonal dar grafik.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari, garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3. Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan guna menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah keduanya mempunyai hubungan garis lurus (linier) atau tidak (Santoso, 2010). Uji linieritas penelitian ini menggunakan SPSS yang didapat dari nilai Deviation from Linearity Sig. pada tabel ANOVA., pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Berdasarkan nilai signifikan
 - 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan Variabel Y
 - 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak adanya hubungan yang linier antara variabel X dan variabel Y
- b. Berdasarkan nilai F
 - 3) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan variabel Y
 - 4) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak ada hubungan linier antara variabel X dan Variabel Y

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu Kepemimpinan Transformatif sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X serta Sumber Daya Insani sebagai variabel terikat dan dilambangkan dengan Y. Analisa regresi linier sederhana dapat dilaksanakan apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Sampel diambil secara khusus oleh peneliti sesuai kriteria dan yang dikehendaki peneliti
- b. Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat.
- c. Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal.
- d. Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier.

Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka analisis regresi linier sederhana tidak dapat dilanjutkan. Dasar uji regresi linier sederhana adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari probabilitas 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu dukungan sosial guru bimbingan dan konseling dengan variabel terikat yaitu harapan memilih sekolah lanjut.
- b. Bila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu dukungan sosial guru bimbingan dan konseling dengan variabel terikat yaitu harapan memilih sekolah lanjut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

LKS Al-Hikmah Sawojajar kota Malang merupakan satu dari puluhan yayasan dan panti di kota Malang yang menjadi lokasi untuk penelitian ini. Yayasan / Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Al-Hikmah merupakan organisasi sosial kemasyarakatan di Kota Malang Jawa Timur yang berupaya ikut berperan aktif mensukseskan pembangunan kesejahteraan Sosial melalui program Pembinaan Kesejahteraan Sosial (Prokesos). Yayasan / LKS Al-Hikmah berupaya memaksimalkan fungsi dan tujuan pokok didirikannya yayasan yaitu menolong sesama umat yang membutuhkan pertolongan dalam hal memenuhi kebutuhan hidup, utamanya anak yatim piatu dan anak tidak mampu/terlantar serta lanjut usia. Disamping itu yayasan/LKS Al-Hikmah juga berusaha lebih mengefektifkan antara tugas pokok organisasi dengan permasalahan sosial yang timbul dalam masyarakat sekitarnya. Peran yayasan/LKS Al-Hikmah dalam kehidupan masyarakat Malang raya khususnya dan Jawa Timur umumnya dapat dirasakan sebagai salah satu organisasi sosial yang dibentuk dari dan untuk masyarakat dalam rangka peningkatan pelayanan kesejahteraan sosial.

Yayasan/LKS Al-Hikmah yang berdiri pada tahun 1994 tepatnya tanggal 28 Oktober beralamat di Jl. Danau Melintang F.6/A.1 RT. 02/RW. 12 Sawojajar Kecamatan Kedungkandang Kota Malang Jawa Timur.

2. Tujuan Yayasan

Yayasan/LKS Al-hikmah memiliki beberapa tujuan yaitu;

- a. Menampung, mengasuh, menyantuni, mendidik anak yatim piatu dan anak tidak mampu/terlantar.
- b. Menampung, melayani, menyantuni para lanjut usia khususnya janda yang tidak mampu/terlantar.
- c. Sebagai ibadah, amal shaleh dan berbagi kebahagiaan dengan sesama yang kurang mampu, sekaligus memberi cahaya kedamaian hati.

Pemilihan yayasan/LKS Al-Hikmah sebagai Lokasi penelitian bertujuan untuk mengetahui tentang proses dan pengaruh pemimpin terkhusus kepemimpinan transformatif, seperti yang diteliti pada penelitian ini.

3. Visi & Misi yayasan

- a. Visi Yayasan

Asuh, Asah, Asih, Menuju Kesejahteraan Sosial yang berkesinambungan

- b. Misi Yayasan

- d. Mengasuh penuh kasih sayang

- e. Menyantuni penuh ke-ikhlas-an
- f. Melayani penuh ke-tulus-an
- g. Mendidik penuh kesabaran
- h. Membina penuh harapan

4. Waktu Pelaksanaan penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 3 bulan, terhitung sejak tanggal 29 bulan September 2022 sampai dengan bulan Desember 2022.

5. Deskripsi Data Responden Penelitian

Pada penelitian ini menyajikan informasi mengenai keadaan umum responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, dan usia. Secara lebih jelas disajikan dalam tabel-tabel dibawah ini:

- a. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	12	57,1 %
Perempuan	9	42,9 %
Total		100 %

Dari Tabel tersebut dinyatakan bahwa Responden berjumlah 21 orang yang terdiri dari 12 laki-Laki yang jika dijadikan presentase

maka menjadi 57,1 %, dan 9 Perempuan yang jika dijadikan presentase maka menjadi 42,9 % dengan jumlah total 100%.

b. Pendidikan

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMP	5	23,8 %
SMA/SMK	5	23,8 %
Mahasiswa S1	1	4,7 %
Tamat SMA/S1/S2	10	47,7 %
Total		100 %

Dari Tabel tersebut dinyatakan bahwa pendidikan responden dengan Responden berjumlah 21 orang yang terbagi menjadi 4 bagian, SMP dengan 5 orang yang jika dijadikan presentase maka menjadi 23,8 %, SMA/SMK dengan 5 Orang yang jika dijadikan presentase maka menjadi 23,8 %, Mahasiswa S1 1 Orang yang jika dijadikan presentase maka menjadi 4,7 %, dan Tamatan SMA/S1/S2 sebanyak 10 orang yang jika dijadikan presentase maka menjadi 47,7 %, dengan jumlah total 100%.

B. Prosedur dan Administrasi pengambilan Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa prosedur terkait perizinan serta administrasi yang harus dipenuhi sebelum dilaksanakannya penelitian ini. Diantaranya ialah :

1. Menemui ketua Yayasan atau panti asuhan untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan serta penelitian pada Yayasan atau panti asuhan. Terhitung dari tanggal 16 september 2022
2. Pada tanggal 20 september 2022 dilakukan observasi dan assesment awal.
3. Pada tanggal 13 Desember peneliti mulai menyebar kuisisioner kepada Anggota yang memenuhi kriteria sampel.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif data bertujuan untuk mengetahui karakteristik data dalam sebuah penelitian. Hasil uji deskriptif dapat mengukur rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimal dan maksimal, hasil perhitungan tersebut akan digunakan untuk mengelompokkan data menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 4.3

Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K Trans	21	24	64	88	78,10	7,259
SDI	21	13	21	34	30,10	3,113
Valid N (listwise)	21					

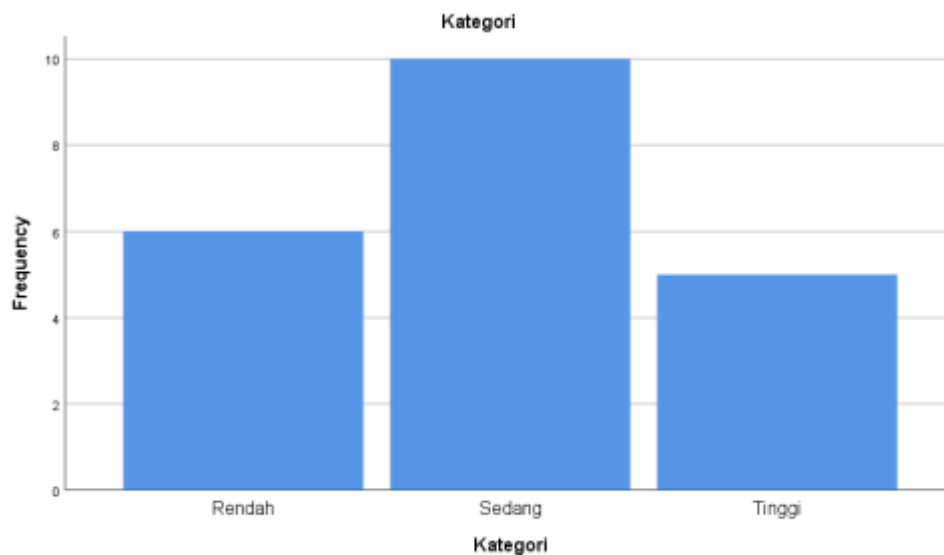
Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui pada variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki nilai mean sebesar 78,10 dengan standar deviasi sebesar 7,25. Pada variabel Sumber Daya Insani memiliki nilai mean sebesar 30,10 dengan standar deviasi 3,11. Selanjutnya dengan nilai mean dan standar deviasi yang sudah diperoleh maka dapat dilakukan kategorisasi data. Berikut kategorisasi data penelitian variabel Kepemimpinan Transformatif dan Sumber Daya insani.

Tabel 4.4

Kategorisasi data Kepemimpinan Transformatif

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	$X \leq 71$	6	28,6 %
Sedang	$72,5 \geq X \leq 84,5$	10	47,6 %
Tinggi	$X \geq 85$	5	23,8 %

Berdasarkan tabel kepemimpinan Transformatif dari 21 subyek, diketahui sebanyak lima subyek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang tinggi, 10 subyek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang sedang, dan enam subyek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang rendah. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa anak asuh yayasan Al-hikmah Sawojajar malang memiliki tingkat Kepemimpinan Transformatif yang sedang.



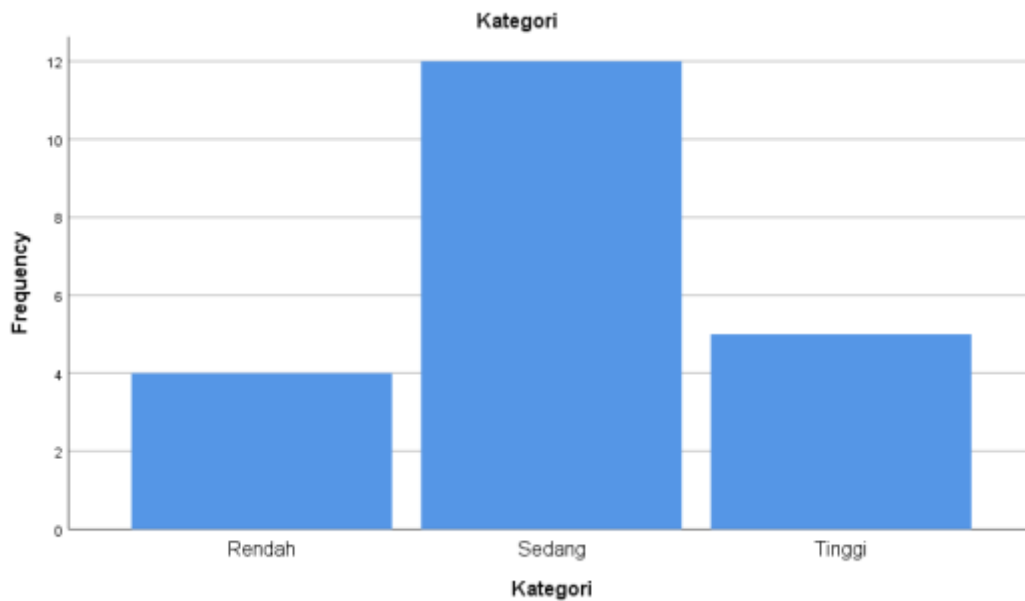
Gambar 1 Diagram Kategorisasi Kepemimpinan Transformatif

Tabel 4.5

Kategorisasi data Sumber Daya Insani

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	$X \leq 27$	4	19,1 %
Sedang	$27,5 \geq X \leq 32,5$	12	57,1 %
Tinggi	$X \geq 33$	5	23,8 %

Berdasarkan tabel Sumber Daya Insani dari 21 subyek, diketahui sebanyak lima subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang tinggi, 12 subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang, dan empat subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang rendah. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa anak asuh yayasan Al-hikmah Sawojajar malang memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang.



Gambar 2 Diagram Kategorisasi Sumber Daya Insani

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat distribusi nilai residual apakah normal atau tidak dengan melakukan uji Shapiro Wilk. Jika skor Signifikansi $> 0,05$ maka asumsi data berdistribusi normal. Berikut hasil uji Shapiro Wilk menggunakan SPSS.

Tabel 4.6

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
K Trans	,181	21	,071	,931	21	,142
SDI	,202	21	,025	,884	21	,117
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi Variabel kepemimpinan Transformatif adalah $0,142 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal, dan nilai Signifikansi Variabel Sumber Daya Insani adalah $0,117 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas yang dilakukan guna mengetahui hubungan yang linier secara signifikan antar kedua variabel. Uji linieritas dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier. Korelasi antar variabel yang baik harusnya memiliki hubungan linier antara variabel bebas yaitu dukungan sosial guru bimbingan dan konseling dengan variabel terikat yaitu harapan memilih sekolah lanjutan. Uji ini menggunakan IBM SPSS. Dalam uji linieritas ini, pengambilan keputusan peneliti berdasarkan nilai Deviation from Linerity Sig. bila lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya, bila nilai Deviation from Linerity Sig. lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji linieritas variabel bebas (kepemimpinan Transformatif) dengan variabel terikat (Sumber Daya Insani).

Tabel 4.7

Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SDI * K Trans	Between Groups	(Combined)	155,143	12	12,929	2,675	,085
		Linearity	30,681	1	30,681	6,348	,036
		Deviation from Linearity	124,462	11	11,315	2,341	,119
	Within Groups		38,667	8	4,833		
	Total		193,810	20			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,119 maka lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas (Kepemimpinan Transformatif) dengan variabel terikat (Sumber Daya Insani).

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana dengan bantuan program IMB SPSS. Berikut adalah tabel hasil uji hipotesis dalam penelitian ini.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis berdasar pada nilai signifikansi (Sig.), bila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari probabilitas 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformatif terhadap variabel terikat yaitu Sumber Daya insani, H_a diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan transformatif dengan variabel terikat yaitu Sumber daya Insani, H_a ditolak. Berikut hasil uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini.

Tabel 4.8

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,770	7,078		2,369	,029
	K Trans	,171	,090	,398	1,890	,014
a. Dependent Variable: SDI						

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) di atas sebesar 0,014, maka diketahui nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya Kepemimpinan Transformatif memberi pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah. Selain itu diketahui angka koefisien regresi sebesar 0,171, yang berarti setiap penambahan 1% tingkat Kepemimpinan Transformatif maka Sumber daya Insani akan meningkat

sebesar 0,171. Selanjutnya karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Sumber Daya Insani. Pengaruh positif ini berarti semakin meningkatnya Kepemimpinan Transformatif di Yayasan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Insani DI Yayasan.

Tabel 4.9

Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,398 ^a	,158	,114	2,930
a. Predictors: (Constant), K Trans				

Setelah mengetahui bahwa terdapat hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap harapan memilih sekolah lanjutan pada siswa Peningkatan Sumber Daya Insani, selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Sumber Daya Insani, dapat dilihat berdasarkan hasil nilai R square sebesar 0,158 maka artinya variabel Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap Sumber Daya Insani sebesar 15,8 %, sedangkan 85,2 % Peningkatan Sumber Daya Insani dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji regresi tersebut bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang.

D. Pembahasan

1. Tingkat Kepemimpinan Transformatif yang diterapkan di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Peran seorang pemimpin pada suatu lembaga adalah sebagai penggerak di suatu lembaga tersebut yang artinya dengan adanya seorang pemimpin maka lembaga tersebut bisa mencapai tujuannya, yang tentunya dengan arahan pemimpin tersebut (Bashori, 2019). Dengan perlunya pengetahuan anak anggota tentang kepemimpinan transformatif, terutama pemimpin yang berada disekitarnya, agar tidak salah dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dilatar belakangi dengan adanya santri atau anak asuh yang diberikan amanah atau tugas oleh pengurus dan pengelola yayasan, dan pengurus yang menjadi penggerak di yayasan tersebut. Terdapat beberapa anggota yang perlu atau sangat perlu dalam mengetahui tentang kepemimpinan transformatif, yakni santri atau anak asuh, kemudian pengurus dan semua anggota yang berada di yayasan Al-hikmah. Sebab penting adanya pengetahuan tentang baik buruknya pemimpin, positif negatifnya *leader*, dan seberapa besar pentingnya sosok pemimpin bagi anggota di yayasan Al-hikmah Sawojajar kota Malang. Dari hal tersebut memang perlu adanya sebuah Kepemimpinan Transformatif yang menjadikan tauladan bagi mereka dalam melangkah dan lain sebagainya.

Dari hasil penelitian ini, kepemimpinan Transformatif yang diambil dari 21 subjek anggota, diketahui terdapat lima subjek memiliki tingkat

kepemimpinan transformatif yang tinggi, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di *SPSS*. Anggota yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif tinggi disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, yaitu dekatnya subjek terhadap pemimpin memiliki pengaruh terhadap tingginya kualitas kepemimpinan transformatif subjek, kemudian seringkali berinteraksi, dan berkomunikasi, serta daya tarik terhadap kepemimpinan transformatif yang sangat besar hingga mengakibatkan nilai tingkat kepemimpinan transformatif tinggi.

Terdapat 10 subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang sedang, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di *SPSS*. Anggota yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif sedang disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, yaitu aktivitas subjek terhadap pemimpin memiliki pengaruh terhadap tingginya kualitas kepemimpinan transformatif subjek, kemudian seringkali berinteraksi, dan berkomunikasi hingga mengakibatkan nilai tingkat kepemimpinan transformatif sedang.

Kemudian 10 subjek tersebut cenderung biasa dan dikatakan berperilaku normal dengan atasan atau pimpinan yayasan, melakukan kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, dan hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kualitas kepemimpinan transformatif yang sedang.

Selain beberapa subjek diatas, terdapat enam subjek yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif rendah. Hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Anggota yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif sedang disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut. Hal tersebut tercipta karena enam subjek tersebut kurang dekat dengan atasan atau pimpinan, kurangnya komunikasi dan interaksi secara langsung dengan pimpinan, serta memiliki daya tarik cenderung rendah untuk mengetahui kepemimpinan transformatif, sehingga hal tersebut mengakibatkan tingkat kepemimpinan enam subjek tersebut rendah.

Dari beberapa subjek yang diteliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota yayasan Al-hikmah Sawojajar Malang memiliki tingkat Kepemimpinan Transformatif yang sedang, dengan rata-rata memiliki komunikasi dan aktivitas baik bersama dengan pimpinan yang dijadikan peran utama dalam penelitian yakni peran kepemimpinan transformatif.

2. Tingkat Kualitas Sumber daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang

Sumber Daya Insani sendiri memiliki dua pengertian, yaitu Sumber Daya Insani mikro dan makro, Anggota di yayasan Al-Hikmah termasuk ke Sumber Daya Insani Mikro. Maksud dari Sumber Daya Insani secara mikro yaitu individu yang sedang bekerja dan atau menjadi anggota suatu perusahaan, institusi, lembaga, atau yayasan dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Yayasan panti Al-Hikmah Sawojajar kota Malang merupakan tempat yang mewadahi santri atau anak asuh (yatim) yang berperan sebagai Sumber Daya Insani dan membutuhkan perhatian khusus, serta menjadi tempat pengurus menjalani sebagian hidupnya sebagai sumber daya insani di yayasan Al-Hikmah

Berdasarkan penelitian dan hasil Sumber Daya Insani dari 21 subyek, diketahui sebanyak lima subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang tinggi, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di *SPSS*. Anggota yang memiliki tingkat Sumber Daya insani tinggi disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya insani tersebut, yaitu baiknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selalu memberikan reflek yang cepat dalam segala urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam segala urusan dengan tujuan mendapatkan hal baik untuk dirinya. Subyek yang mendapat tingkat Sumber Daya insanitinggi cenderung taat dan baik dalam melakukan aktivitas dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingginya Sumber Daya insani pada subyek di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang.

Terdapat 12 subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di *SPSS*. Anggota yang memiliki tingkat Sumber Daya insani sedang disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat

Sumber Daya insani tersebut, yaitu baiknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, memberikan refleksi yang baik di dalam beberapa urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta dapat berusaha memberikan yang terbaik semampu mereka dalam beberapa urusan dengan tujuan mendapatkan hal baik untuk dirinya. Subjek yang mendapat tingkat Sumber Daya insani sedang cenderung normal dalam melakukan aktivitasnya, dan baik dalam merespon atasan atau pimpinan, dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingkat Sumber Daya insani pada subjek di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang di tingkat sedang.

Kemudian empat subjek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang rendah, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Anggota yang memiliki tingkat Sumber Daya insani rendah disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya insani tersebut, yaitu kurang baiknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, memberikan refleksi yang kurang baik di dalam beberapa urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta kurangnya usaha untuk memberikan yang terbaik dalam beberapa urusan. Subjek yang mendapat tingkat Sumber Daya insani rendah cenderung normal dalam melakukan aktivitasnya, namun kurang baik dalam merespon atasan atau pimpinan, dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingkat rendahnya Sumber Daya insani pada subjek di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang.

Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota yayasan Al-hikmah Sawojajar malang memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang. Dengan lancarnya aktivitas, dan respon yang cukup baik dari anggota yayasan terhadap pimpinan, maka anggota memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang di yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang.

3. Pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang

Pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dibandingkan secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 1,890 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Nilai beta adalah positif, berarti bahwa pengaruh kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari Kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) di atas sebesar 0,014, maka diketahui nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya Kepemimpinan Transformatif memberi Pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah. Selain itu diketahui angka koefisien regresi sebesar

0,161, yang berarti setiap penambahan 1% tingkat pengaruh Kepemimpinan Transformatif maka Sumber daya Insani akan meningkat sebesar 0,171. Selanjutnya karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Sumber Daya Insani. Pengaruh positif ini berarti semakin meningkatnya Kepemimpinan Transformatif di Yayasan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Insani DI Yayasan. Dapat dilihat berdasarkan hasil nilai R square sebesar 0,158 maka artinya variabel Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap Sumber Daya Insani sebesar 15,8 %, sedangkan 85,2 % Peningkatan Sumber Daya Insani dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji regresi tersebut bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang.

Seperti pada penelitian (Hermanto, dkk, 2021) yang menjelaskan bahwa Hasil penelitiannya menunjukan variabel dengan gaya kepemimpinan transformasional berkategori baik. Variabel dengan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian tersebut, sehingga penelitian ini mendukung adanya peran dari kepemimpinan transformatif terhadap suatu organisasi atau instansi. Serta menurut (Fifi Nurafirah, 2012) pada penelitiannya, yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif

memiliki hubungan, peran positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawainya, yang bisa dikatakan bahwa penelitian ini juga merupakan penelitian yang mendukung tentang adanya peran atau pengaruh kepemimpinan transformatif.

Walaupun terdapat penelitian terdahulu yang memberikan pendapat bahwa tidak terdapat hubungan kepemimpinan transformatif, seperti (Solihah, 2016) pada penelitiannya, yang menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan pada variabel kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja karyawan, namun dari penelitian tersebut yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja selain kepemimpinan transformatif, yang berarti kepemimpinan transformatif pada penelitian tersebut masih memiliki pengaruh walaupun tidak signifikan dan tidak memberikan dampak yang terlalu besar terhadap kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dipahami merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari Sumber daya Insani, karena besar kecilnya Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dapat dipahami berpengaruh terhadap meningkat tidaknya Kualitas Sumber daya Insani di Yayasan Al-hikmah Sawojajar kota Malang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian, analisis yang dilakukan, dan pembahasan terkait “pengaruh kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Sumber Daya Insani di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar Malang”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan Transformatif dari 21 subyek, diketahui terdapat lima subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang tinggi, Terdapat 10 subjek memiliki tingkat kepemimpinan transformatif yang sedang, terdapat enam subjek yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif rendah. hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Anggota yang memiliki tingkat kepemimpinan transformatif disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat kepemimpinan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota yayasan Al-hikmah Sawojajar malang memiliki tingkat Kepemimpinan Transformatif yang sedang, dengan rata-rata memiliki komunikasi dan aktivitas baik bersama dengan pimpinan yang dijadikan peran utama dalam penelitian yakni pengaruh kepemimpinan transformatif.
2. Berdasarkan hasil dari tingkat Sumber Daya Insani dari 21 subyek, diketahui sebanyak lima subyek memiliki tingkat Sumber Daya

Insani yang tinggi, 12 subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang, dan empat subyek memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang rendah, hasil tersebut sesuai dengan hasil data yang telah dikelola di SPSS. Anggota yang memiliki tingkat Sumber Daya insani tinggi, sedang, ataupun rendah disebabkan dengan adanya beberapa hal yang cukup memberikan efek terhadap tingkat Sumber Daya insani tersebut, yaitu baiknya tidaknya anggota dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, memberikan reflek yang baik di dalam beberapa urusan di saat ada arahan dan amanah dari pimpinan atau atasan, serta baik kurangnya usaha untuk memberikan yang terbaik dalam beberapa urusan. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dengan lancarnya aktivitas, dan respon yang cukup baik dari anggota yayasan terhadap pimpinan, maka anggota memiliki tingkat Sumber Daya Insani yang sedang di yayasan Al-Hikmah Sawojajar malang.

3. Pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dibandingkan secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang, berarti bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Insani Di Yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transformatif dapat dipahami merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari Sumber daya Insani, karena besar

kecilnya Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dapat dipahami berpengaruh terhadap meningkat tidaknya Kualitas Sumber daya Insani di Yayasan Al-hikmah Sawojajar kota Malang.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, bahwa pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap peningkatan Sumber daya Insani berada di tingkat sedang, maka diharapkan bagi Yayasan agar meningkatkan pola asuh, kegiatan, aktivitas dan pengaruh dari pemimpin yang diajadikan panutan atau kepemimpinan transformati, agar bisa meningkatkan Sumber Daya Insani ke tingkat tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemimpin memberi perhatian dan tindak lanjut yang lebih *intern* terhadap anak asuh sebagai Sumber daya Insani di Yayasan, dengan adanya perhatian dan tindak lanjut yang lebih, hal tersebut dapat memberi peningkatan terhadap Sumber Daya insani di yayasan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu sumber data dan dilakukan penelitian lebih dalam berdasarkan aspek-aspek yang ada pada tiap variabel. Penelitian selanjutnya juga dapat lebih memfokuskan pada kategori lembaga atau

organisasi. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode lain selain penyebaran kuesioner, teori lain, dan sumber-sumber yang lain. Serta memperluas, dan menambah jumlah subjek penelitian juga menambah variabel untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrson. (1998). *Transforming Leadership*, NY Prentice Interrection, Ohio.
- Asyari, Saiful. (2020). *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Athar, Handry Sudiarhta. (2020). *Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur*. Mataram: JRMB.
- Avolio, et all. (2004). Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25 No. 4, 349–361.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- B.Setiono. (2019). Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*.
- Bagianto. Agus, Yuniati. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Anak Asuh Terhadap Kesejahteraan Sosial Anak Asuh Di Panti Asuhan Kurnia Asih Bandung*. Bandung: Stiemb.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3, 73–84.
- Bernard, M. bass. (1990). *Handbook of Leadership, Theory, Research, and Managerial Applications*. The Free Press.
- Colquit, L. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hil Irwin, . New York.
- Curphi, H. G. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* terjemahan Putri Iva Izzati. Salemba Humanika.

- Dian, M. H. M. P. . (2018). Pengaruh Kepemimpinan transformatif terhadap organisasi pendidikan. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 3.
- Fifi Nurafirah. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt . Bank XYZ Cabang Tangerang. *Fisip Ui*, 1–120.
- Heri. (2018). Macam Macam Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Salamadian*, 1.
- Hermanto, Fairuz Samhari., Saragih, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia Pt Pos Indonesia Bandung The Influence Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In Human Resources Division Pt Pos Indonesia Branch B. *E-Proceeding of Management*, 8, 145–151.
- Hutapea, P. dan, & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan* (ed. Rev). RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Mathis, R. L., & Jakson, J. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Modjiono. (2002). Motivasi Kepemimpinan. *Rineka Cipta Jakarta*.
- Mutmainah, S. (2022). *Ilmu dan Sumber Daya Insani Berkualitas*. Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

- Prasetya, Y. S. (2017). Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (Sdi). *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 341–358. <https://doi.org/10.24090/ej.v5i2.1883>
- Rahardjo, M. D. (2010). Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. *Bandung: Mizan*, 18.
- Sadono Sukirno, et al. (2017). *Pengantar Manajemen Bisnis (Pertama)*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Siagian, S. P. (1991). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Solihah, A. (2016). *Peran Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan kerja karyawan di bank BRI Kcp Kota Malang*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Yhesa, R. L. (2021). Dampak Globalisasi Terhadap Karakter Peserta Didik dan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 nomer 1, 1544–1550.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Anggota Yayasan Al-Hikmah

No.	Nama	Tanggal lahir	Pendidikan
1	Siti Aminah	02 Nov 2011	SD
2	Valda Adiwidya Rafsanjani Resi	23 okt 2012	SD
3	Siti Aisyah	12 Feb 2010	SMP
4	Arini	25 Feb 2009	SMP
5	Dina Marcelina	16 Mar 2007	SMP
6	Juwaita	10 okt 2002	Tamat SMA dll
7	Melisa Putri	24 Mei 2003	SMK
8	Muhammad Ahlan Rasyid	5 Nov 2015	SD
9	Hariyanto	3 des 2010	SD
10	Muhammad Khoirul Ikhsan	26 Nov 2009	SD
11	Sigit Setiawan	16 Maret 2007	SMP
12	Firmansyah	25 Mei 2005	SMK
13	Dendi Kurniawan	15 Agustus 2003	SLTA
14	Syahrul Febriansyah	05 Agustus 2003	Tamat SMA dll
15	Amar Firmansyah	10 Januari 2005	SMK
16	Muhammad Maskur	10 Maret 2002	Universitas

17	Febri Setiawan	08 Februari 2004	SMK
18	Tegar Setya Deli	04 Desember 2010	SD
19	Brilliant Rafa Deli	03 April 2013	SD
20	Achmat Aryo Indra Febriyan	02 Februari 2009	SMP
21	Reza		SD
22	Zainal Sholihin	20 Juli 1973	Tamat SMA dll
23	Hendra Radityo	24 Maret 1975	Tamat SMA dll
24	Pribawaningtyas Hadi	25 Juli 1961	Tamat SMA dll
25	Emi Widarti	13 Agustus 1965	Tamat SMA dll
26	Nita Diani Effendy	27 Agustus 1979	Tamat SMA dll
27	Basir	05 November 1972	Tamat SMA dll
28	Ning Sri Asih	18 Maret 1969	Tamat SMA dll
29	Rina Safitri Mustikawati	23 Oktober 1974	Tamat SMA dll

Lampiran 2: Skala Penelitian

Bagian I

Perkenalkan nama saya Mukhlisin, Mahasiswa S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, memohon kesediaan saudara/i berpartisipasi mengisi skala ini untuk dijadikan bahan tugas akhir saya.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah;

- a. Merupakan salah satu anggota (Anak asuh, pengurus, dll) di yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang

Saya menjamin kerahasiaan dan keamanan identitas dan setiap jawaban dari saudara/i agar tidak dipergunakan di luar keperluan tugas akhir ini. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Bagian II

Skala 1

Kepemimpinan transformatif

1. Bacalah pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua kolom dengan memilih salah satu diantara lima pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan
3. Pilihan jawaban berikut;
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inspirational Motivation						
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan					
3	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan Yayasan akan tercapai					
4	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					
5	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas					
Idealized Influence (Pengaruh Ideal)						
1	Pemimpin merupakan role model (panutan) saya dalam yayasan					
2	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya di Yayasan					
4	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari para pengurus dan Anak Asuh					
Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)						

1	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan baru					
4	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis					
5	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang					
Individual Consideration (Perhatian Individu)						
1	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri anggota					
2	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja/Yayasan					
3	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami					
4	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya					
5	Pemimpin saya memperlakukan anggota sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda					

Bagian III

Skala 2

Sumber Daya insani

1. Bacalah pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua kolom dengan memilih salah satu diantara lima pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan
3. Pilihan jawaban berikut;
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan					
2	Menurut saya, saya memerlukan kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan saat ini					
3	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian tugas yang telah ada sesuai dengan keahlian masing-masing					
4	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam membantu tugas yang ada dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas tersebut					
5	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					
6	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah					
7	Saya merasa tugas yang saya kerjakan sudah sesuai					

Lampiran 3: Bukti Pengisian Skala Penelitian

Halaman 1 : Identitas

Fitri Mulyati

Perkenalkan nama saya Mukhlisin, Mahasiswa S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, memohon kesediaan saudara/i berpartisipasi mengisi skala ini untuk dijadikan bahan tugas akhir saya.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah;

- a. Merupakan salah satu anggota (Anak asuh, pengurus, dll) di yayasan Al-Hikmah Sawojajar kota Malang

Saya menjamin kerahasiaan dan keamanan identitas dan setiap jawaban dari saudara/i agar tidak dipergunakan di luar keperluan tugas akhir ini. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Skala I

Kepemimpinan transformatif

1. Bacalah pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua kolom dengan memilih salah satu diantara lima pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan
3. Pilihan jawaban berikut:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inspirational Motivation						
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik		✓			
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan			✓		
3	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan Yayasan akan tercapai			✓		
4	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan			✓		
5	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas		✓			
Idealized Influence (Pengaruh Ideal)						
1	Pemimpin merupakan role model (panutan) saya dalam yayasan				✓	
2	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan		✓			
3	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya di Yayasan			✓		
4	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari para pengurus dan Anak Asuh		✓			
Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)						
1	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan		✓			
2	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	✓				
3	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan baru		✓			
4	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis			✓		

5	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang				✓	
Individual Consideration (Perhatian Individu)						
1	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri anggota		✓			
2	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja/Yayasan			✓		
3	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami			✓		
4	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	✓				
5	Pemimpin saya memperlakukan anggota sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda				✓	

Skala II

Sumber Daya insani

1. Bacalah pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua kolom dengan memilih salah satu diantara lima pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan
3. Pilihan jawaban berikut;
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan	✓				
2	Menurut saya, saya memerlukan kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan saat ini		✓			
3	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian tugas yang telah ada sesuai dengan keahlian masing-masing	✓				
4	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam membantu tugas yang ada dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas tersebut	✓				
5	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi		✓			
6	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah	✓				
7	Saya merasa tugas yang saya kerjakan sudah sesuai	✓				

Lampiran 4: Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas

Kepemimpinan Transformatif

Aitem19	Total
-,109	,509*
,638	,019
21	21
,500*	,686**
,021	,001
21	21
,507*	,775**
,019	,000
21	21
,370	,829**
,098	,000
21	21
,072	,623**
,755	,003
21	21
,147	,690**
,526	,001
21	21
,530*	,723**
,014	,000
21	21
,524*	,752**
,015	,000
21	21
,179	,256
,438	,263
21	21
,000	,519*
1,000	,059
21	21
-,175	-,194
,447	,399

21	21
,069	,514*
,465	,062
21	21
,290	,310
,202	,172
21	21
,290	,259
,203	,256
21	21
-,079	,617**
,734	,003
21	21
,029	,530*
,318	,144
21	21
,515*	,755**
,017	,000
21	21
-,309	,149
,173	,520
21	21
1	,537*
	,012
21	21
,537*	1
,012	
21	21

Sumber Daya Insani

Aitem07	Total
-,182	,644**
,429	,002
21	21
,323	,649**
,153	,001
21	21
,112	,436*
,630	,878
21	21
,256	,843**
,263	,000
21	21
,312	,664**
,169	,001
21	21
,005	,730**
,983	,000
21	21
1	,515*
	,164
21	21
,315	1
,164	
21	21

Uji Reliabilitas

Kepemimpinan Transformatif

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,836	19

Sumber Daya Insani

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,670	7

Lampiran 5: Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K Trans	21	24	64	88	78,10	7,259
SDI	21	13	21	34	30,10	3,113
Valid N (listwise)	21					

Lampiran 6: Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
K Trans	,181	21	,071	,931	21	,142
SDI	,202	21	,025	,884	21	,117
a. Lilliefors Significance Correction						

Lampiran 7: Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SDI * K Trans	Between Groups	(Combined)	155,143	12	12,929	2,675	,085
		Linearity	30,681	1	30,681	6,348	,036
		Deviation from Linearity	124,462	11	11,315	2,341	,119
	Within Groups		38,667	8	4,833		
	Total		193,810	20			

Lampiran 8: Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,770	7,078		2,369	,029
	K Trans	,171	,090	,398	1,890	,014

a. Dependent Variable: SDI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,398 ^a	,158	,114	2,930

a. Predictors: (Constant), K Trans