



# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Gadhan Mony<sup>1</sup>, Rinaldi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Indonesia

## Article History

Received : 20-June-2024  
Revised : 17-July-2024  
Accepted : 04-August-2024  
Published : 1-Oktober-2024

## Keywords:

*Influence; Leadership; Transformational; Motivation; and Human Resource Performance*

## Corresponding author:

[Gadhanmony26@gmail.com](mailto:Gadhanmony26@gmail.com)

## DOI:

<https://doi.org/10.61476/0d3c6a95>

## ABSTRACT

*The research aims to analyze the Influence of Transformational Leadership, on the Motivation and Performance of Human Resources with the research object of all students of Cokroaminoto University Yogyakarta. This research is a quantitative research. The sample used in the study was 100 respondents. The research uses the Statistical Product and service solutions program with SPSS software version 25. The results of this study are as follows. Partially, Transfoemional Leadership has a significant effect on Human Resources Performance by marking a t-count value of 3.839 greater than the t-table of 1.985. Motivation partially had a significant effect on Human Resource Performance by marking the t-count value of 4.429 smaller than the t-table 1.985. Simultaneously, Transformational Leadership, and Motivation have a significant effect on Human Resources Performance. This study aims to determine the partial and simultaneous influence of Transformational Leadership and Motivation on Human Resource Performance at Cokroaminoto University Yogyakarta. In addition, in order to continue to supervise the level of student discipline, especially during study hours and to further increase the motivation of students.*

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Motivasi Dan Kinerja Sumberdaya Manusia Dengan Objek Penelitian Seluruh Mahasiswa Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian 100 responden. Penelitian menggunakan program Statistical Product and service solutions dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Secara parsial Kepemimpinan Transfoemasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia dengan ditandai nilai t-hitung 3,839 lebih besar dari t-tabel 1.985. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia dengan ditandai nilai t-hitung 4,429 lebih kecil dari t-tabel 1.985. Secara simultan Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. Selain itu, agar tetap mengawasi tingkat kedisiplinan Mahasiswa khususnya pada jam belajar dan

agar lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi terhadap Mahasiswa.

©2024, Gadhan Mony, Rinaldi

This is an open access article under CC BY-SA license



## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau sumber daya manusianya, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistematis dapat berpengaruh, dimana seorang pemimpin masuk kedalam bagian struktur (pemimpin formal) yang berpengaruh besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh seseorang, pekerjaan dan pola hubungan (Suryana 2010). Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Tim Dosen, 2009). Tujuan itu tentu suatu pencapaian yang diinginkan dalam proses kegiatan keorganisasian. Kepemimpinan merupakan topik yang selalu menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, ditulis dan diteliti, sehingga memunculkan definisi yang beraneka ragam.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan di mana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya. Para pengikut pemimpin transformasional akan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi. Maka dari itu kemudian banyak pendapat yang berkembang terkait dengan segala persoalan yang menyangkut dengan transformasional kepemimpinan ini dapat kita lihat salah satu hasil penelitian dari, "Devanna dan Tichy" keduanya mengatakan bahwa ada beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional yang efektif, yaitu antara lain:

- a. Mereka mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
- b. Mereka mendorong keberanian dan pengambilan risiko
- c. Mereka percaya pada orang-orang
- d. Mereka dilandasi oleh nilai-nilai
- e. Mereka adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (life long learners)
- f. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian
- g. Mereka juga adalah seorang pemimpin visioner (Safaria, 2004).

## LANDASAN TEORI

### 1. Penelitian Terdahulu (Kajian Utama)

Penelitian terdahulu yang relevan berisi tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sampel penelitian, variabel penelitian, serta persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan saat ini. Penelitian terdahulu yang di gunakan sebagai kajian Pustaka dalam penelitian yang dilakukan saat ini.

### 2. Kepemimpinan Transformasional

James McGregor Burns mengatakan: (Kepemimpinan transformasional menurut Burn merupakan sebagai proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. (Wijaya, 2005). Sedangkan Menurut Wahjdosumidjo, kepemimpinan diartikan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi (Wahdjosumudjo, 2002). Universitas Cokroaminoto Yogyakarta atau disingkat UCY mempunyai sejarah panjang karena sebelumnya universitas ini berada di Surakarta. Karena sebagian fakultasnya diambil alih dan menjadi bagian dari Universitas Negeri. Sebelas Maret maka para pengurusnya memindahkan lokasi ke Yogyakarta. Basis pengajaran di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta adalah nilai-nilai Islami, namun bukan eksklusif diperuntukkan untuk mahasiswa Islam saja karena kenyataan terdapat mahasiswa/mahasiswi dari berbagai agama juga mengikuti perkuliahan di sana. Karena menyandang nama Pahlawan Nasional HOS Cokroaminoto, maka nilai-nilai perjuangan Sarikat Islam juga menjadi inspirasi dalam kegiatan pengajaran.

Nilai-nilai Islami yang digunakan sebagai basis tercermin dalam kegiatan akademis yakni membuka fakultas-fakultas umum dan agama. Fakultas Umum tersebut meliputi Hukum, Ekonomi, Pendidikan dan Teknik, sedangkan fakultas agama meliputi syariah dan tarbiyah. Universitas Cokroaminoto Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang telah berpengalaman dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan tinggi bagi mahasiswa. UCY berpegang pada trilogi pendidikan sebagai acuan penyelenggaraan pendidikan tinggi, yaitu pembangunan mentalitas manusia yang bersumberkan pada Tauhid dan ajaran agama; penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi; serta kemampuan bertindak amaliah dan pribadi yang jujur.

Terkait pengaruh kepemimpinan di ucy sendiri mengalami pasang surut setelah adanya pergantian rektor melalui musyawarah para pengurus yayasan dan pihak universitas dan beberapa pihak terkait untuk menentukan atau memilih pimpinan baru di ucy di akhir tahun 2023, banyak kontroversi yang kian terjadi antar kubu dan pada akhirnya saling mengklaim padahal waktu pemilihan rektor itu sah karena di lakukan secara langsung kemudian karena ada beberapa pihak

yang merasa dirugikan lalu di ambil langkah votin dan tetap yang menggugat pun kalah. Kemudian setelah berselang waktu berjalan pihak yang merasa kalah mulai membuat propaganda seakan akan mereka di rugikan dan mengaku sebagai pemangku jabatan di yayasan Islam perguruan tinggi Cokroaminoto Yogyakarta. Provokasi demi provokasi yang di lakukan hingga menghimpun massa aksi mahasiswa demo di depan rektorat dengan alasan ketidakabsahaan rektor yang baru di Lantik di acara wisuda universitas cokroaminoto yogyakarta yang di selenggarakan di hotel Sahid jaya Jogyakarta itu. Selain itu ada yang menyebar isue bahwa lulusan dari ucy yang ijazahnya di tandatangani oleh rektor sekarnng adalah tidak sah karena AHU, bahkan sampai memberangkatkan mahasiswa ke Jakarta untuk menuntut di Mendikbud RI.

Sebelumnya mereka menyusun dan mengangkat instruktur mereka sendiri atas dasar AHU yang ada di tangan mereka, mengangkat PLT rektor dan jajarannya, pengurus yayasan dan jajarannya dan sehingga urusan kongres yang sebenarnya di lakukan sendiri oleh mahasiswa pun di ambil alih oleh pihak tertentu yang mengklaim bahwa merekalah yang mengklaim diri sendiri sebagai pengurus yayasan dan universitas cokroaminoto yogyakarta. Setelah telusuri ternyata ada beberapa kasus yang kian jadi sorotan tetapi perlu di ketahui bahwa dari pihak universitas dan yayasan sekarnng tidak mau membesarkan ataupun mengumbar hal tersebut ke publik karena pada dasarnya adalah mereka memilih menyelamatkan generasi muda yang sedang mengenyang pendidikan di ucy daripada sibuk mengadili dan menghakimi orang walaupun dia berbuat semen-mena. Kepemimpinan yang sekrang berjalan sesuai dengan harapan para karyawan, dosen dan hampir seluruh keluarga besar mahasiswa ucy, kepercayaan publik ucy sangat besar terhadap kepimpinan pada periode ini walaupun baru Setengah berjalan karena beberapa kendala namun tetap semangat untuk mengembalikan Marwah ucy sebagai kampus yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam , melalui beberapa pengamatan baik itu yang beredar di informasi online maupun di lapangan sangat besar sekali antusias warga ucy untuk mendukung penuh dan selalu memberikan support kepada para pimpinan yang baru dan seluruh jajaran karyawan dan dosen serta mahasiswa di ucy.

Progresifitas untuk membangun dan menata ulang SDM di ucy sangat kelihatan sebab jika di tinjau dari keluh kesah secara umum di lingkungan ucy selama ini mampu di atasi bahkan sudah hampir di selesaikan walupun terbilang rumit, namun kemampuan, kesabaran serta kerendahan dan kebijaksanaan para pimpinan baru di kampus guru bangsa itu akhirnya membuka mata publik setelah melewati masa tenggang beberapa waktu ini. Saat ini ucy mulai pulih dari ketegangan yang terjadi selama ini, seperti yg dijelsankan di awal semoga pada periode ini maupun yang akan dan datang ucy akan mengalami peningkatan yang lebih signifikan guna meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik, disiplin ilmu serta motivasi belajar untuk mahasiswa dan kemampuan untuk mengelola

SDM dengan baik oleh para pendidik serta karyawan dilingkungan ucy sepanjang masa (Universitas Cokroaminoto Yogyakarta 2024).

Indikator transformasional

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan itu.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M).
- d. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- e. Mengembangkan imajinasi, kreatifitas dan loyalitas bawahan.
- f. Pemrakarsa, penggiatan dan pengendalian rencana.
- g. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
- h. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
- i. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.
- j. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
- k. Memelihara aktivitas-aktivitas perusahaan sesuai dengan izinnya.
- l. Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan pemerintah.
- m. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.
- n. Pemberian kompensasi, ketenangan dan keselamatan bagi karyawan dan lain sebagainya.

### 3. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat di katakana suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat mengerakkan manusia untuk melaukan Tindakan atau perilaku, dan didalam Tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut umam (2012:159). Handoko (2001:252) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif kreatifitas
- d. Kreatifitas
- e. Rasa Tanggung Jawab

### 4. Kinerja

Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan

kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

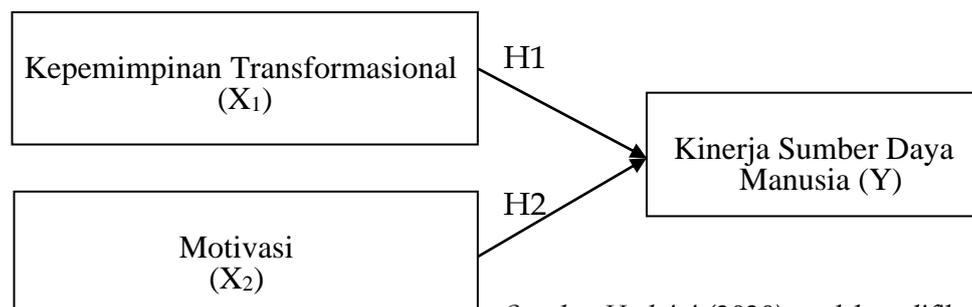
### Indikator Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:103) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja (performance indicator) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure). Adapun indikator kinerja yang terbagi menjadi lima kelompok indikator kinerja yaitu:

- a. indikator masukan (inputs)
- b. keluaran (outputs)
- c. hasil (outcomes),
- d. manfaat (benefits) dan
- e. dampak (impacts)

### Kerangka Pemikiran

Dengan beberapa penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya tentang Kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan kerja sumberdaya manusia. Maka kerangka pemikiran yang disajikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hadziqi (2020) model modifikasi

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019: 99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

#### Hipotesis 1

Ha: kepemimpinan transformasional, secara parsial mempengaruhi peningkatan kinerja sumberdaya manusia di universitas cokroaminoto Yogyakarta.

Ho: kepemimpinan transformasional, secara parsial mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia di universitas cokroaminoto Yogyakarta.

#### Hipotesis 2

Ha: Motivasi, secara parsial mempengaruhi peningkatan kinerja sumberdaya manusia di universitas cokroaminoto Yogyakarta.

Ho: Motivasi, secara parsial tidak mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia di universitas cokroaminoto yogyakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode yang digunakan adalah metode survey. kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian Sugiyono (2017:15). Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

### **Objek Dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan atau menerangkan suatu situasi dari objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian, Menurut Supriati (2012:38). Adapun objek penelitian pada Universitas Cokroaminoto Yogyakarta ini, meliputi variabel dependen yaitu dengan pengaruhnya terhadap mahasiswa (y), dan variabel independent yaitu: kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2).

Subjek penelitian adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat (Sugiyono (2017:92).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut sugiyono (2017:131) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam perusahaan (Universitas Cokroaminoto Yogyakarta) tersebut untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Sebagian mahasiswa yang berada di kampus Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

Menurut sugiyono (2017:132) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Perhitungan sampel menggunakan rumus Yamane.

Rumus:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n: jumlah sampel yang diperlukan

N: jumlah populasi

e: tingkatat kesalahan sampel (sampling error) biasanya 5%.

Jumlah mahasiswa pada Universitas Cokroaminoto diatas 100 orang. Dengan sampling eror 5%. Sehingga diperoleh jumlah sampel 100. Jadi jumlah populasi 100 dan sampling 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan di Universitas Cokroaminoto.

### **Teknik Pengumpulan Sampel**

Menurut sugiyono (2017:233) merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam perusahaan (Universitas Cokroaminoto Yogyakarta). Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampling dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan strata, random atau daerah tetapi berdasarkan atas tujuannya.

### **Sumber Data**

- a. Data Primer: Menurut Sugiyono (2017:192) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dimana sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi.
- b. Data Sekunder: Menurut Sugiyono (2017;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini kuisisioner secara langsung dengan melakukan wawancara pada mahasiswa di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. Sumber dara sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung atau melalui sumber-sumber lain yang sudah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian. Adapun data sekunder dalam penelitian buku-buku online, perpustakaan Yogyakarta, dan data-data dari Universitas Cokroaminoto yang di teliti. Data sekunder merupakan data yang di peroleh dari buku, jurnal penelitian sebelumnya yang terkait.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Selanjunya bila dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya sugiyono (2017:137). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner atau angket tertutup, karena responden hanya memberika tanda pada salah satu jawabanyang dianggap benar. instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan seseorang yang melakukan satu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawabanpara responden.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5. Di karenakan akan di ketahuai secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Pemberian nilai skor untuk kategori jawaban dapat diberikan bobot nilai yang besar pada hasil yang di diharapkan, dimulai dari kategori jawaban yang positif ke negatif atau sebaliknya. Skor yang diberikan sebanyak 5.

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumbernya: Dona M (2010:145)*

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya, terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada mahasiswa UCY sebanyak 100.

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel  $x$  dan  $y$

$\sum X$  = Jumlah nilai variabel  $x$

$\sum Y$  = Jumlah nilai variabel  $y$

$\sum X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel  $x$   $\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel  $y$

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria berikut:

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- Nilai  $r \text{ hitung}$  dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 100

pada Mahasiswa Universitas Cokroaminoto Yogyakarta dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya

Rumusnya Spearman Brown:

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrument

$rb$  = korelasi produk moment antara belahan pertama dan kedua.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji koefisien linier berganda dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### **Uji asumsi klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan suatu analisis data yang akurat, suatu persamaan regresi sebaiknya terbebas dari asumsi-asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain dengan uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi atau nilai probabilitasnya > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghazali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a) Besarnya variabel Inflation Factor/ VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai VIF < 10.
- b) Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas

Multikolinieritas yaitu nilai Tolerance < 0,1.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji *spearman rho* menyatakan bahwa heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi jika nilai probabilitas (*P-value*) lebih besar daripada *alpha* ( $\alpha = 0.05$ ).

### Uji Koefisien Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015:160) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. Adapun analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Adapun rumus linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (nilai diprediksikan)

X = Variabel independent

a = Konstanta

b = koefisien regresi

### Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2013: 97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini menggunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R<sup>2</sup> dapat turun atau naik apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Koefisien determinan dihitung dengan rumus, yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

Adapun Menurut Sugiyono (2019: 260) Pengaruh X<sub>1</sub> (kepemimpinan transformasional), X<sub>2</sub> (Motivasi), terhadap Y (kinerja sumberdaya manusia di Universitas Cokroaminott Yogyakarta).

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD_{y123} = (r_{y123})^2 \times 100 \quad R_{y12} = (r_{y1})^2 - (r_{y2})^2 - (r_{y3})^2 - 2(r_{y1} r_{y2} r_{y3})$$

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji signifikan simultan (uji F) dan uji signifikan parsial (uji T).

#### a) Hipotesis 1

Ha: kepemimpinan transformasional, secara parsial mempengaruhi peningkatan kinerja sumberdaya manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

Ho: kepemimpinan transformasional, secara parsial tidak mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

#### b) Hipotesis 2

Ha: motivasi, secara parsial mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

Ho: Motivasi, secara parsial tidak mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

### Uji signifikan simultan (uji F)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

$$\text{Rumus: } F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi gabungan

K = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel Menurut Dantes (2016:97) adalah uji yang digunakan untuk melihat pengaruh individu variabel independent.

### Uji Signifikasi Parsial (uji t)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Adapun rumus yang digunakan menurut (Sudjiono, 2010: 99):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016). Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji  $t <$

0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1.	X1.1	0.855	0,1966	0.000	VALID
2.	X1.2	0.834	0,1966	0.000	VALID
3.	X1.3	0.821	0,1966	0.000	VALID
4.	X1.4	0.846	0,1966	0.000	VALID
5.	X1.5	0.841	0,1966	0.000	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, kuesioner, 2024

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1.	X1.1	0.661	0,1966	0.000	VALID
2.	X1.2	0.820	0,1966	0.000	VALID
3.	X1.3	0.855	0,1966	0.000	VALID
4.	X1.4	0.859	0,1966	0.000	VALID
5.	X1.5	0.848	0,1966	0.000	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, kuesioner, 2024

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Sumberdaya Manusia**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
1.	Y1.1	0.842	0,1966	0.000	VALID
2.	Y1.2	0.842	0,1966	0.000	VALID
3.	Y1.3	0.883	0,1966	0.000	VALID
4.	Y1.4	0.876	0,1966	0.000	VALID
5.	Y1.5	0.873	0,1966	0.000	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, kuesioner, 2024.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cornbach's.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Crobanbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.893	RELIABEL
2.	Motivasi (X2)	0.868	RELIABEL
3.	Kinerja Sumberdaya Manusia (Y)	0.913	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah, kuesioner, 2024

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32615001
Most Extreme Differences	Absolute	.267
	Positive	.242
	Negative	-.267
Test Statistic		.267
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Tabel 4.13**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	5.135	0,195	Terjadi multikolinieritas
Motivasi (X2)	5.135	0,195	Terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, kuesioner, 2024

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

**Tabel 4.14**

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	1.000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, kuesioner, 2024

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia (Y).

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.359	1.234		.291	.772		
X1	.442	.115	.420	3.839	.000	.195	5.135
X2	.536	.121	.485	4.429	.000	.195	5.135

a. Dependent Variable: Y

Sehingga bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,359 + 0.442 X1 + 0,536 X2$$

Dimana:

Y = Kinerja Sumberdaya Manusia

X1 = Kepemimpinan Trasformasional

X2 = Motivasi

### Uji Ketepatan Model

#### Uji Koefisien Determinasi

Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.773	1.340	1.592

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Uji Hipotesis

### Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1), dan Motivasi (X2), terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia (Y) yang perhitungannya menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25*.

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan dk  $n-2$ , maka  $H_0$  ditolak  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan dk  $n-2$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterim

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	.359	1.234		.291	.772		
X1	.442	.115	.420	3.839	.000	.195	5.135
X2	.536	.121	.485	4.429	.000	.195	5.135

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh persepsi konsumen mengenai Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. Berdasarkan data responden yang diperoleh oleh peneliti, diketahui bahwa mayoritas responden rata-rata berusia 25 - 29 tahun sebesar 75% dan mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 65%. Dari data tersebut juga menunjukkan bahwa responden mayoritas berasal dari Kalangan Mahasiswa sebanyak 90% mahasiswa.

### Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia

Dari hasil uji t diatas diperoleh nilai bahwa  $t_{hitung}$  3,839 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,985, sehingga  $H_0$  ditolak, atau Kepemimpinan Transformatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mansyur dkk (2014), Zulkfli (2013), Dewanggi Aurelia H.P (2017), dan Thoha, Miftah (2010) yang menunjukkan bahwa Kredibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia

Dari hasil uji t diatas diperoleh nilai bahwa  $t_{hitung}$  4,429 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,985, sehingga  $H_0$  ditolak, atau Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

## Sumberdaya Manusia.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan H.E. Mulyasa (2012), Ara Hidayat dan Imam Mahali (2012), Kusumayanti et al (2020), dan Sari & Cipto, (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia pada Semua semua mahasiswa di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 3,839 dan t tabel sebesar 1,985. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansinya variabel Transformasional Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$ , maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif pada Kinerja Sumberdaya Manusia.
2. Berdasarkan dari hasil koefisien regresi diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Motivasi (X2) sebesar 4,429 dan t tabel sebesar 1,985. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansinya variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$ , maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya Motivasi berpengaruh positif pada Kinerja Sumberdaya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Utomo Kabul Wahyu. 2020. Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja Dan Perilaku Organisasional. *Jurnal Riset Ekonomi*. 2. <https://ucy.ac.id/profil/>
- Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome. (2011). *Kepemimpinan Multi Intelligens (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilan*. Bandung; Alfabeta.
- Rinaldi, R. (2021). Dampak Kualitas Layanan dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan dan Loyalitas serta Peran Moderasi Gender (Studi Kasus Pada Nasabah Bank BRI di Yogyakarta) *Journal Competency of Business*,5(02),142-154.

- Prasojo, E (2019). Pengaruh Cekebrity Endorsement Terhadap Minat Beli Melalui Brand Image (Studi Pada Mahasiswa Kota Tegal). *Journal Competency of Business*,3(1),14-33.
- Hasanah, U., & Giyartiningrum, E. (2021). Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk dan Endorsement Selebriti Instagram terhadap Minat Beli Konsumen pada Produk skin care MS GLOW. *Journal Competency of Business*,5(02),155-172.
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Alfabeta. Donni Juni priansa dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kartini Kartono. (1994). *Psikologi Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*. Jakarta: PT rafindo Persada.
- Kisbiyanto. (2011). *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. Yogyakarta: Idea Press.
- Ngalim Purwanto. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Kurniawan, Ervin. 2018. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan
- Lesilolo, Herly Janet. 2013. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Rekonstruksi Peran Agama DiIndonesia." *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi* (1):83-93. doi: 10.21831/ jppfa. v1i1 .1053. Prahesti, Devi Shinta, I. Gede Riana, and
- Made Artha Wibawa. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 7:2761. doi:10.24843/eeb.2017. v 06.i07.p06.
- Saleem, Hina. 2015. "The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172:563-69. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.403.
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, and Mozes Kurniawan. 2018. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 8(2):197-209. doi: 10.24246/j.js. 2018. v8.i2.p197-209.
- Setiawan, Bahar Agus, and Abd. Muhith. 2013. "Transformational Leadership: Ilustration in the Education Organization." 184.
- Shalahuddin. 2015. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6:56599.

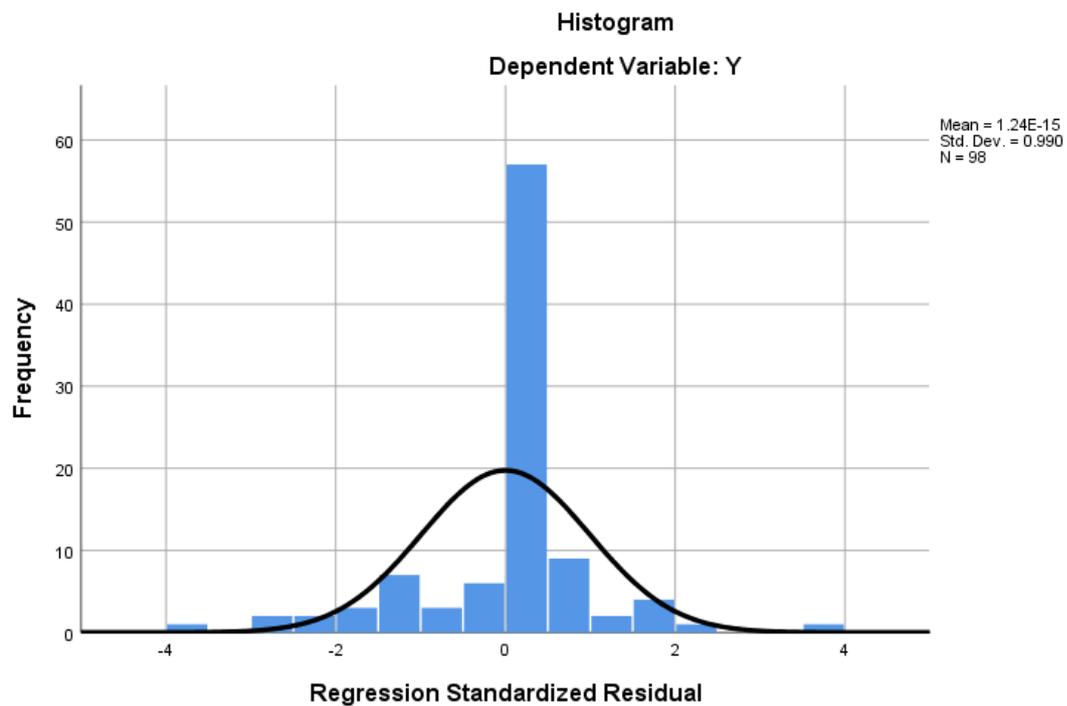
- Suarga, Suarga. 2017. "Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1):23-33. doi: 10.24252/idaarah.v1i1.4081.
- Suryana, Asep. 2010. "Konsep Dasar Kepemimpinan." *Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Dasar* 1-77.
- Veneta, Febyola, and Sholihati Amalia. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus PT Komatsu Undercarriage Indonesia)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 4(3):23. doi: 10.35697/jrbi.V4i3.1254.
- Aan Komariah dan Capi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005 Allan Dornseif, *School Based Management, Assosiation for supervision and Curriculum development*, Alexandria, Virginia, 1996
- Ara Hidayat dan Imam Mahali, *Pengelolaan pendidikan: Konsep, pronsip dalam mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: kaukaba, 2012
- Bernard M. Bass dan Bruce J Avolio, *Improving Organizational Effctiveness: Through Transformasional Leadership*, New York: Sage Publication 1994
- Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, New York: Free Press 1985
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994
- Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome. (2011). *Kepemimpinan Multi Intelligensi (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilan*. Bandung;
- Alfabetab.Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012. D. Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.Donni Juni priansa dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa. (2007). *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edward Sallis. (2011). *Total Quality Management*, Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Engkos Achmad Kuncoro (2011). Leadership Sebagai Primary Forces Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi, dalam *Jurnal BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 2 No. 1 Mei 2011, hlm. 17
- Gay A. Yulk, alih bahasa Jusuf Udaya. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hadari Nawawi. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: UGM.
- Hendyat Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kartini Kartono. (1994). *Psikologi Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kisbiyanto. (2011). *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. Yogyakarta: Idea Press.
- M. Ngalim Purwanto. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- M. Sirojuddin Samsudin (1989). *Pemikiran Politik (Aspek yang Terlupakan dalam Sistem Pemerintahan Islam), dalam Refleksi Pembaharuan Islam*. Jakarta: LSAF.
- Miftah Thoha. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Muksin Wijaya. (2005). Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan *Outcomes* Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.05/IV/ Desember.
- Nur Munajat. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Paul Hersey, Kenneth h. Blanchard; Dewey E. Johnson. (1996). *Management of Organizational Behavior: utility human resources*. New Yersey: Prentice Hall.
- Prim Masrokan Mutohar. (2013). *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Richard L. Daff. (2005). *The Leadership Experience*. Canada: Thomson.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto, STAIN Press).
- Seger Handoyo. (2010). Pengukuran *Servant Leadership* Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi, dalam *Jurnal Makara*, Vol 14, No.2, Desember.
- Sudarwan Danim. (2009). *Visi Baru Manajemen Madrasah: dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triantoro Safaria. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahdjosumudjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tianjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo.

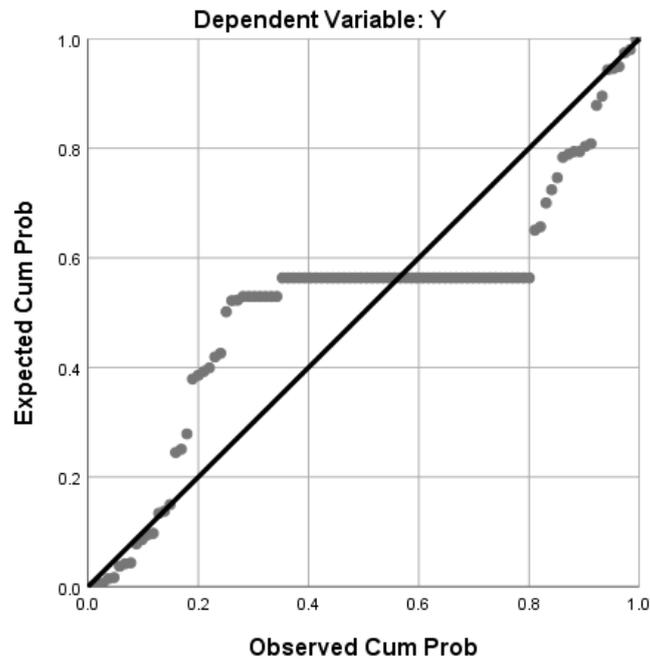
**LAMPIRAN**

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.11	24.79	22.63	2.483	98
Std. Predicted Value	-3.030	.867	.000	1.000	98
Standard Error of Predicted Value	.136	.662	.219	.084	98
Adjusted Predicted Value	14.43	24.87	22.64	2.483	98
Residual	-4.786	4.891	.000	1.326	98
Std. Residual	-3.571	3.650	.000	.990	98
Stud. Residual	-3.604	3.897	-.001	1.020	98
Deleted Residual	-4.873	5.575	-.004	1.410	98
Stud. Deleted Residual	-3.858	4.229	-.003	1.053	98
Mahal. Distance	.014	22.654	1.980	3.114	98
Cook's Distance	.000	.708	.022	.081	98
Centered Leverage Value	.000	.234	.020	.032	98

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y

