Ál-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Volume 4 No. 1. March-September 2022
ISSN: 2656-226X; E-ISSN: 2656-6036
DOI: 10.54396/alfahim.v4i1.229

Korelasi Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Dosen di Bandung

Moh. Sulhan, Nandang Abdurohim, Muhammad Hafiz
UIN Sunan Gunung Djati Bandung
muhsulhan@uinsgd.ac.id, nandang.abdurohim@uinsgd.ac.id,
25muhammadhafiz@gmail.com

Abstract: *This study uses quantitative methods, data analysis consists of instrument test (validity and reliability), partial indicator analysis test, prerequisite test (normality and linearity) correlation test (coefficient and coefficient of determination). The results of this study can be concluded that: (a) Transformational Leadership is included in the sufficient category, because it is in the range of 2.60 – 3.39 with an average value of 3.38 (enough category); (b) Lecturer job satisfaction is included in the sufficient category, because the range is based on 2.60 – 3.39 with an average value of 3.33 (enough category); (c) The relationship between transformational leadership and job satisfaction of lecturers has a relationship from the calculation results of the correlation coefficient analysis obtained is 0.881. There is a very strong level because it is in the 0.80 – 1,000 category which means that there is a very strong relationship.*
Keywords: *Leadership, Transformational, Job Satisfaction*

Abstract: *Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis data terdiri dari uji instrument (validitas dan reabilitas), uji analisis parsial perindikator, uji prasyarat (normalitas dan linieritas) uji korelasi (koefisien dan koefisien determinasi). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (a) Kepemimpinan Transformasional termasuk kategori cukup, karena berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata yaitu 3,38 (kategori cukup); (b) Kepuasan kerja dosen termasuk pada kategori cukup, karena pada rentang berdasarkan 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata 3,33 (kategori cukup); (c) Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen terdapat hubungan dari hasil perhitungan analisis koesifien korelasi yang diperoleh adalah 0,881. Terdapat pada tingkat sangat kuat karena berada pada kategori 0,80 – 1,000 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat.*
Kata Kunci: *Kepemimpinan, Transformasional, Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan memiliki misi utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sesuai dengan misi tersebut, perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dan relevan dengan tuntutan zaman. Kehidupan global yang semakin kompetitif menuntut tersedianya

|Submitted: Dec. 28, 2021 |Accepted: March 28, 2022 |Published: March 30, 2022

sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pendidik memegang peranan dan posisi kunci. Pendidik merupakan instrumental yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan mutu pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan banyak berarti tampa dukungan pendidik yang berkualitas.[1] Dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal I Butir 5 dijelaskan bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pada Butir 6, dijelaskan bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, Widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.[2]

Pembahasan mengenai kepemimpinan selalu menarik untuk dikaji dan diamati. Dalam prosesnya kepemimpinan sangat berperan penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga. Pemimpin mempunyai peran sentral dalam memajukan, memotivasi serta membuat berubahan dan peluang untuk selalu berkembang. Jabatan sebagai seorang pemimpin mempuyai beberapa fungsi diantaranya untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan kontribusi dalam tercapainya tujuan organisasi.[3] Dalam hal ini kepemimpinan transformasional memiliki solusi untuk memecahkan suatu permasalahan di dalam kelompok organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin sulit untuk mencari pemimpin yang baik.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan terkait dengan dua tuntutan sosial mendasar yang dikenakan kepada pemimpin. Tuntutan pertama ialah kemampuan yang terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. Kedua, kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas. Dalam konteks pemenuhan tuntutan sosial ini, pemimpin harus menyadari adanya pertanggungjawaban transendental, yaitu menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama. Tanggung jawab atau prinsip akuntabilitas kepemimpinan dalam Islam, hendaknya diletakkan dalam tugas (muamalah) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai khalifah di

[1] Asnawi, Kedudukan dan Tugas Pendidik Dalam Pendidikan Islam, *Tribakti: Jurnal Pemikiran Islam,* (2012), 36-52

[2] Asnawi.

[3] Diningrum Citraningsih and Hanifah Noviandari, "Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan," *Social Science Studies* 2, no. 1 (January 31, 2022): 072–086

bumi-Nya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-A'raf ayat 129, yaitu sebagai berikut:[4]

قَالُوْٓا اُوْذِيْنَا مِنْ قَبْلِ اَنْ تَأْتِيَنَا وَمِنْۢ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا ۗقَالَ عَسٰى رَبُّكُمْ اَنْ يُّهْلِكَ عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِى الْاَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : "Mereka (kaum Musa) berkata, 'Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum engkau datang kepada kami dan setelah engkau datang.' (Musa) menjawab, 'Mudah-mudahan Tuhanmu membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi; maka Dia akan melihat bagaimana perbuatanmu." (QS. Al-A'raf : 129)

Kepemimpinan transformasional sebagai proses dalam mencapai keinginan suatu lembaga pendidikan dengan memberikan arahan untuk meningkatkan kepercayaan diri para pegawai bahkan memberikan perhatian terhadap para pegawai dalam proses mengarahkan pegawai tersebut, sehingga dapat dikatakan ketika pemimpin yang mampu untuk mentransformasikan kepada pegawainya secara baik, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh para pegawai.[5] (Bass & Avolio, 2000) menyempurnakan teori kepemimpinan transformasional, berdasarkan teori kepemimpinan transformasional sebelumnya dari (Burn, 1978). Para pendukung kepemimpinan transformasional percaya bahwa para pemimpin transformatif menciptakan kepercayaan, kesetiaan, kekaguman, dan rasa hormat di antara para pengikut, dan di antara para pengikut dan para pemimpin, sehingga mereka bersedia secara sukarela untuk mencapai target, tujuan dan visi organisasi. (Robbins, 2001) mengkonfirmasi bahwa pemimpin transformasional adalah mereka yang mampu menginspirasi pengikut mereka untuk mengubah hidup mereka dan bercita-cita untuk tujuan dan visi yang lebih besar.[6]

Keberhasilan dan kegagalan pemimpin tidak hanya ditentukan oleh seorang pemimpinya saja, tetapi ditentukan juga dengan akumulasi subsistem yang terlibat di dalamnya, yaitu pemimpin sendiri yang mempunyai seperangkat potensi dan kemampuannya dalam melakukan

[4] E.Bahruddin, Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Fikrah Journal Of Islamic Education*, (2015), 31-54.

[5] Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Didi, S., Sasono, I., & Asbari, M. Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal Of Educatiom Psychology and Counseling*, (2020), 600-621

[6] Masduki Asbari et al., "Analisis Kesiapan Untuk Berubah Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 18, no. 2 (2020): 147–59, https://doi.org/10.31294/jp.v17i2.

sesuatu sesuai dengan konsep kepemimpinan transformasional yaitu visioner, agen perubahan, percaya diri, kharismatik, empatik, membangkitkan inspirasi, dan merangsang intelektual.[7]

Rusaknya kualitas lembaga pendidikan dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja pendidik yang ditandai dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, kurang disiplin dosen dan gejala negatif lainya. Adapun kepuasan yang tinggi selalu diinginkan oleh pemimpin lembaga pendidikan karena dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa lembaga pendidikan telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukan kesesuaian antara harapan pendidik dengan apa yang disediakan oleh lembaga pendidikan.[8]

Kepuasan kerja merupakan sikap yang diberikan oleh para pegawai baik itu positif maupun negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan menuntun pegawai untuk senantiasa memberikan seluruh tenaga, pikiran, bahkan harta, untuk kejayaan lembaga tempatnya berkarya. Pegawai yang puas akan mampu menghasilkan produk organisasi yang semakin meningkat, baik dalam jumlah ataupun mutu lembaga. Kepuasan kerja akan datang dengan sendirinya dalam suatu lembaga. Salah satu faktor penentu munculnya kepuasan kerja karyawan tersebut adalah adanya pemimpin yang mempunyai gaya transformasional.[9] Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melaikan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. (Lantara, 2017). Sedangkan Robbins & Judge (2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila

---

[7] Syah, D, Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru dan Kultur Belajar terhadap Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (2014), 173-186.

[8] Mukhtar, D, *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusat Studi dan Kemasyarakatan, (2017).

[9] Prastiowati, I, Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Seminar Pysikologi dan Kemanusiaan*, (2015), 160-165.

karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik.[10]

Sebelum penelitian ini, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Dewiana Pane, Mahasiswi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara (2017) yang berjudul "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan." Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan trasformasional dengan kepuasan kerja guru dengan besar koefisien 0.430. Dari hasil analisis penelitian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan kepemimpinan trasformasional kepala sekolah senantiasa lebih baik jika kepemimpinan trasformasional mendukung kepuasan kerja guru tersebut.

Fokus penelitian tersebut berfokus terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Sedangkan penulis akan meneliti kepemimpinan trasformasional kepala fakultas atau dekan dan kepuasan kerja dosen. Pada kajian pustaka yang penulis uraikan, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada tempat penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung. peneliti hanya memfokuskan pada proses hubungan yang terjadi antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen yang di teliti yaitu visioner, agen perubahan, percaya diri, kharismatik, empatik, membangkitkan inspirasi, merangsang intelektual, sedangkan pada kepuasan kerja dosen diantaranya kepuasan terhadap gaji dosen, kepuasan terhadap promosi dosen, kepuasan terhadap rekan kerja dosen, kepuasan supervisi dosen.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengunakan penelitian kuantitatif. Menurut Creswell penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur dengan instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.[11] Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan atau tidaknya antara kepemimpinan trasformasional dengan kepuasan kerja dosen di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan. Adanya dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan

[10] Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (October 12, 2019): 69–88, https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3404.

[11] Creswell, J. W, *Research Design (IV)*. Penerbit Pustaka Belajar, (2019).

trasformasional sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja dosen sebagai variabel terkait. Kedua variabel ini akan diukur dengan mengunakan instrumen, sehingga data dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.

Sampel penelitian ini yaitu sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila jumlah populasi lebih dari 100, maka pengambilan sampel ialah 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.[12] Berdasarkan data yang diperoleh dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung bahwa terdapat 149 Dosen. Maka sampel yang akan diambil sebanyak 30% x 149 Dosen = 44,7 jika dibulatkan menjadi 45 Dosen. Maka sampel yang diambil berjumlah 45 responden. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1 Daftar Jumlah Sampel

No	Nama Jurusan/Prodi	Populasi	Sampel
1	Manajemen Pendidikan Islam	14	4
2	Pendidikan Agama Islam	21	6
3	Pendidikan Bahasa Arab	17	5
4	Pendidikan Bahasa Inggris	13	4
5	Pendidikan Matematika	15	5
6	Pendidikan Biologi	17	5
7	Pendidikan Fisika	15	5
8	Pendidikan Kimia	12	3
9	Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	15	5
10	Pendidikan Islam Anak Usia Dini	10	3
JUMLAH		**149**	**45**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner (angket) untuk pengambilan data. Metode kuesioner adalah suatu alat pengumpul data mengenai suatu masalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada sejumlah besar individu yang harus dijawab. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah angket tertutup yakni angket yang menghendaki jawaban pendek yang diberikan dengan menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah terdapat pilihan jawaban dan mencantumkan tanda tertentu. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya yaitu melakukan analisis data. Adapun bagian analisis data terdiri dari uji instrument (validitas dan reabilitas), uji analisis parsial perindikator, uji prasyarat (normalitas dan linieritas) uji korelasi (koefisien dan koefisien determinasi).

[12] Arikunto, S, *Prosedur Penelitian* . Jakarta: T Rineka Cipta, (2002).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian uji validitas dibantu dengan program SPSS 20. Dari hasil uji validitas kedua variabel dapat diketahui bahwa instrument penelitian yang digunakan itu valid karena semua rhitung dari variabel X dan variabel Y itu lebih besar dari rtabel = dengan taraf signifikansi 5% (45) = 0,294. Artinya secara keseluruhan item pernyataan digunakan pada penelitian ini. Selain itu dari hasil uji realibilitas diketahui pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Variabel X	,919	24
Variabel Y	,873	20

Variabel X dinyatakan reliabel, karena hasil uji dengan nilai alpha yaitu 0,919 > rtabel 0,294. Dan variabel Y dinyatakan reliabel, karena hasil uji dengan nilai alpha yaitu 0,873 > rtabel 0,294.

Berdasarkan analisis parsial perindikator tabel, nilai rata-rata keseluruhan variabel X ialah 3,38. Nilai tersebut masuk dalam kategori cukup, karena berada pada rentang 2,60-3,39. Selain itu, nilai rata-rata keseluruhan variabel Y ialah 3,33. Nilai tersebut masuk dalam kategori cukup, karena berada pada rentang 2,60 – 3,39. Maka dapat disimpulkan, bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dikategorikan cukup.

Berikutnya, melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS 20. Diketahui variabel X kepemimpinan transformasional dan variabel Y kepuasan kerja dosen nilai signifikansi sebesar 0,974 > 0,05. Artinya, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperjelas hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parametersa,b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,71252725
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,054
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,974
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Uji linieritas bertujuan untuk menganalisis apakah kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen mengikuti garis lurus atau tidak dengan menggunakan cara deviation from linearity melalui program SPSS 20. Hasil uji linieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Linieritas Variabel X dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Dosen *Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	1279,061	18	71,059	11,003	,000
		Linearity	1123,234	1	1123,234	173,920	,000
		Deviation from Linearity	155,827	17	9,166	1,419	,205
	Within Groups		167,917	26	6,458		
	Total		1446,978	44			

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ialah 0,205. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen ialah linier, melihat nilai signifikansi 0,205 > 0,05.

Langkah berikutnya pada penelitian ini ialah menjawab rumusan masalah seberapa besar hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung. oleh karenanya dilakukan uji korelasi menggunakan SPSS 20 yaitu uji korelasi pearson yang dinyatakan koefisien korelasi. Hasil uji korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Korelasi Variabel X dan Y

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja Dosen
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kepuasan Kerja Dosen	Pearson Correlation	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45
***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*			

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diatas, nilai signifikasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen diperoleh 0,000. Maka dari itu 0,000<0,05, artinya terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen. Selanjutnya, dengan melihat hasil pengujian diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,881. Terdapat pada tingkat kekuatan yang sangat kuat, karena terdapat pada kategori 0,80 – 1,000 yang artinya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Ha : diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan dan searah (positif) antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881[a]	,776	,771	2,74389
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Dosen				

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,776 bermakna bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen ialah 77,6%.

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya berfokus terhadap seorang pemimpin yang harus memotivasi para bahawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka inginkan. Pemimpin trasformasioanal pada hakikatnya mampu mendefinisikan, menyampaikan dan mengartikulasikan visi lembaga pendidikan, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Kepemimpinan trasformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.[13]

Kemudian hasil pengujian secara statistik menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung tergolong pada kualifikasi cukup, karena berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata yaitu 3,38. Hal ini menunjukan bahwa pemimpin pada pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung mengimplementasikan karakteristik kepemimpinan transformasional dalam mengarahkan, memotivasi, memberikan kepercayaan sehingga menyebebkan kesetiaan para anggota.

Dosen memiliki peran yang cukup penting bagi perguruan tinggi. Sebagai tenaga edukatif dosen bertanggung jawab melakukan transfer pengetahuan dan transfer nilai kepada anak didiknya. Kinerja dan prestasi optimal dosen sebagai tenaga edukatif akan memberikan kontribusi optimal bagi untuk mencapai misinya yaitu menciptakan lulusan yang cendekia, mandiri dan bernurani. Salah satu cara dalam meningkatkan profesionalitas dosen dalam perguruan tinggi yaitu dengan pemenuhan kebutuhanya. Kepuasan kerja dosen merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi prioritas dan perhatian pemimpin lembaga pendidikan karena baik secara langsung atau tidak dapat mempengaruhi suatu lembaga pendidikan.

Hasil pengujian secara statistik menunjukan bahwa kepuasan kerja dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung tergolong pada kualifikasi cukup, karena pada rentang berdasarkan 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata 3,33. tabel 4.15, nilai rata-rata keseluruhan variabel Y ialah 3,33.

Kepemimpinan transformasional dapat menjadikan dosen berpengaruh ideal dan memotivasi para dosen dengan memperlihatkan adanya pemimpin yang menginspirasi dan memiliki pengaruh yang baik terhadap kepemimpinannya. Adanya tugas dan tanggung jawab pemimpin yaitu memberikan semangat serta contoh yang baik kepada bawahannya

[13] HairudinorPengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasioanal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adnimistrasi Bisnis*, (2020), 50.

dengan cara memberikan dorongan serta bantuan dalam menyelesaikan kendala yang dihadapi oleh dosen sebagai bentuk mentor yang baik dalam proses transformasi yang bertujuan untuk mencapai visi lembaga.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukan secara keseluruhan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, 0,000 < 0,05 maka terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen. Hasil perhitungan analisis koesifien korelasi yang diperoleh adalah 0,881. Terdapat pada tingkat sangat kuat karena berada pada kategori 0,80 – 1,000 yang artinya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roy Johan Agung Tucunan., et. al., yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin kuat motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.[14] Didukung pula oleh penelitian Tondok dan Rita yang menyatakan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, secara bersama-sama, berkorelasi secara positif dan sangat signifikan dengan kepuasan kerja.[15]

Adapun jenis hubungan variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen mengarah kepada sifat positif dengan melihat angka pearson correlation yaitu 0,881 dengan tidak memiliki angka (-) di angka tersebut. Sehingga hubungan kedua variabel ini searah dan memiliki arti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen. Kemudian diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,776 bermakna bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen ialah 77,6%.

Hasil temuan ini mendukung teori dari Yenny Anggaeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model pemimpin yang tepat. Hal ini karena kepemimpinanan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepusan kerja. Kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dengan memberikan kepercayaan kepada para anggotanya, sehingga dapat

---

[14] Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa)," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 9 (2014): 533–50.

[15] Marselius Sampe Tondok and Rita Andarika, "Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (The Correlation Between Transactional-Transformational Leadership Style Perception and Employees' Job Satisfaction)," *Jurnal PSYCHE* 1, no. 1 (2004): 35–49.

meningkatkan motivasi dan semangat serta meningkatkan produktivitas sehingga mengarah pada terwujudnya kepuasan kerja (Anggraeni dan Santosa 2013).[16]

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan nilai 3,38, yang artinya cukup. Berdasarkan hasil temuan ini, teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan trasformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan ialah sesuai dengan praktik lapangan.

Kepuasan kerja dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan nilai rata-rata 3,33, yang artinya cukup. Hasil temuan ini mendukung teori yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri.

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, 0,000 < 0,05 maka terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen. Hasil perhitungan analisis koesifien korelasi yang diperoleh adalah 0,881. Terdapat pada tingkat sangat kuat karena berada pada kategori 0,80 – 1,000 yang artinya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki hubungan yang sangat kuat.

Adapun jenis hubungan variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen mengarah kepada sifat positif dengan melihat angka pearson correlation yaitu 0,881 dengan tidak memiliki angka (-) di angka tersebut. Sehingga hubungan kedua variabel ini searah dan memiliki arti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen. Kemudian diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,776 bermakna bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen ialah 77,6%.

[16]Anggraeni, Y., & Santosa, T. CPengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, (2013), 51-68.

Bibliography

Anggraeni, Yenny, dan T. Elisabeth Cintya Santosa. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 51-68.

Asbari, Masduki, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, and Erni Taruli Pebrina. "Analisis Kesiapan Untuk Berubah Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 18, no. 2 (2020): 147–59. https://doi.org/10.31294/jp.v17i2.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian* . Jakarta: T Rineka Cipta.

Asnawi, Moh. 2012. "Kedudukan dan Tugas Pendidik Dalam Pendidikan Islam." *Tribakti: Jurnal Pemikiran Islam* 36-52.

Citraningsih, Diningrum, and Hanifah Noviandari. "Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan." *Social Science Studies* 2, no. 1 (January 31, 2022): 072–086. https://doi.org/10.47153/SSS21.3152022.

Creswell, J. W. 2019. *Research Design (IV).* Penerbit Pustaka Belajar.

E.Bahruddin. 2015. "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam." *Fikrah Journal Of Islamic Education* 31-54.

Hairudinor. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasioanal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Adnimistrasi Bisnis* 50.

Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (October 12, 2019): 69–88. https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3404.

Mukhtar, Dkk. 2017. *Kepuasan Kerja Guru.* Jambi: Pusat Studi dan Kemasyarakatan .

Prastiowati, Ida. 2015. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan." *Seminar Pysikologi dan Kemanusiaan* 160-165.

Syah, Darwan. 2014. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru dan Kultur Belajar terhadap Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 173-186.

Tondok, Marselius Sampe, and Rita Andarika. "Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (The Correlation Between Transactional-Transformational Leadership Style Perception and Employees' Job Satisfaction)." *Jurnal PSYCHE* 1, no. 1 (2004): 35–49.

Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 9 (2014): 533–50.