

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang.**

Perkembangan suatu perguruan tinggi di era industri 4.0 dalam dunia pendidikan yang tidak lepas dalam satu pembentukan sebuah karakter didalamnya, karena dengan adanya karakter kepemimpinan yang terbentuk dalam perguruan tinggi tersebut dapat mendorong adanya sebuah peningkatan dalam kinerja karyawan pada perguruan tinggi tersebut. Dengan adanya dorongan atau pemicu dalam peningkatan dan perkembangan yang didalam lingkup lingkungan kerja perguruan tinggi tersebut terbentuk dengan adanya aturan dan proses sebuah kepemimpinan yang dimana sebuah karakter pemimpin yang mampu memberikan dorongan motivasi sebagai intuisi yang dapat menjadikan pribadi dosen atau tenaga kependidikan lebih meningkatkan potensi dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dan optimal serta mampu memberikan inspirasi bagi lingkungan dalam kinerjanya.

Perguruan tinggi merupakan sarana pembentukan karakter dalam sebuah kepemimpinan yang stakeholder didalamnya mampu memberikan inspirasi dan motivasi. Perguruan tinggi merupakan tempat stakeholder yang memiliki profesi yang dapat menginspirasi dan memberikan motivasi yang mampu membentuk sebuah karakter sebagai sebuah panutan kepemimpinan seperti halnya kepemimpinan transformasional otentik.

Perguruan tinggi merupakan bagian dalam kesatuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal. Selain sebagai penyelenggara pendidikan, perguruan tinggi merupakan suatu bagian organisasi yang memiliki visi dan misi tertentu. Demikian pula halnya dengan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya memiliki visi sebagai universitas yang unggul dalam moralitas dan intelektualitas serta berjiwa *entrepreneur*.

Organisasi Muhammadiyah merupakan bagian dari pergerakan dunia pendidikan yang ada di Indonesia, yang perkembangannya sangat luas terutama universitasnya. Gerakan pendidikan Muhammadiyah sudah dikenal lama dan mampu memberikan kontribusi besar bagi Indonesia, mulai dari pendidikan usia dini hingga perguruan tinggi. Hingga tahun 2015, Muhammadiyah memiliki total 177 kampus se-Indonesia.

Salah satunya adalah Universitas Muhammadiyah Surabaya, merupakan bagian amal usaha dari organisasi Muhammadiyah yang mengembangkan dibidang pendidikan kepada para pemimpin masa depan dan memperkuat kinerja akademiknya. Universitas Muhammadiyah Surabaya adalah lembaga pendidikan yang memiliki visi Sebagai Universitas yang unggul di bidang Moralitas, Intelektualitas dan berjiwa *entereprenur* bagi *stakeholder* yang ada didalamnya.

Dalam laporan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam sidang Muktamar, seperti dikutip detik.com Selasa (4/8/2015), di awal tahun 2015 Muhammadiyah membangun 7 perguruan tinggi Muhammadiyah baru. Jumlah total sebanyak 177 kampus pada periode

Muhammadiyah 2010- 2015. Jumlah tersebut bertambah sebanyak 99 kampus sejak tahun 1990 sebagai upaya gerakan dakwah dan pendidikan Muhammadiyah. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, seorang guru/dosen profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, memiliki kemampuan mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, memiliki kemampuan menjaga moral, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Peran sebuah kepemimpinan dalam suatu perguruan tinggi dimanapun sangat penting dan strategis. Menurut Goleman (2004), pemimpin mempunyai daya maksimal untuk mempermainkan emosi setiap orang. Jika emosi orang-orang didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat. Jika emosi orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot. Apabila suatu pemimpin dapat menggerakkan emosi secara positif akan mmunculkan,membentuk,menciptakan sisi terbaik dari setiap dosen dan tenaga kependidikan. Pemimpin dalam organisasi publik seperti lembaga pendidikan, saat ini diuji untuk mewujudkan tujuan dari visi misi suatu perguruan tinggi yang dipimpinnya.

Terry (1960) dalam penulisan Thoha (2006) mengatakan bahwa, kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai

perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok. Sedangkan menurut Rauch dan Behling (1984) dalam penulisan Gorda (2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Day dan Lord (1998) dalam Siagian (2004) menyatakan bahwa, keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi besar maupun kecil bukan hanya semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Manullang (2005). Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional otentik menurut Burns dalam penulisan Supriyanto (2015).

Menurut Bass dan Avolio dalam penulisan Wahjono (2010) mengistilahkan kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek, yang meliputi (1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), dimana pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai – nilai dan keyakinan. (2) Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), dimana pemimpin mampu menimbulkan

inspirasi bawahannya. (3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dimana pemimpin mendorong bawahannya untuk memikirkan kembali cara kerja mereka. (4) Pertimbangan individual (*individualized consideration*), dimana pemimpin memperlakukann bawahannya sebagai seorang pribadi yang utuh dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing – masing. Pengikut kepemimpinan transformasional memihak dan mendukung cita-cita para pemimpinnya dan ingin meniru perilaku pemimpin tersebut. Apabila dalam kepemimpinannya transformasional tersebut, maka *idealized influence* dari pemimpinnya merupakan bagian dari impian, keyakinan dan akan membentuk suatu standar yang tinggi dalam peniruan para pengikut. *Inspirational motivation* dari pemimpinnya akan menambah semangat para karyawan dalam menghadapi tantangan dan mampu memberikan pencapaian tujuan dalam organisasi yang maksimal. *Intellectual stimulation* dari pemimpinnya akan memberikan keinginan besar dari karyawan untuk mengatasi permasalahan organisasi dan menjadikan para karyawan lebih kreatif. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional akan mampu memperlakukan para karyawan sebagai seorang individu dan memberikan *coaching*, *mentoring* dan kesempatan untuk berkembang. (Bass, 1985 dalam Bass dan Steidlmeier, 1998). Bass menyatakan kepemimpinan transformasional yang otentik diberi ciri dengan tingginya nilai moral dan standart etika yang tinggi dari masing-masing dimensi di atas. Menurut Burns (1978) dalam Robbins, (2017) kepemimpinan transformasional merupakan komponen pendorong kebajikan moral ketika mereka berikhtiar untuk mengubah sikap dan perilaku pengikut. Berdasarkan model asli yang diajukan oleh Bass

(1985) dalam penulisan Jung dan Avolio,(2000), kepercayaan dan kesamaan *value* merupakan variabel penting yang harus diperhatikan ketika meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *follower development & performance*. Selanjutnya Bass juga berpendapat bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para pengikutnya dengan meningkatkan kesadaran para pengikut tentang pentingnya hasil dan nilai yang ingin diciptakan dari hasil tersebut dan dengan mentransformasikan nilai dari pengikut untuk mendukung tujuan kolektif demi tujuan bersama suatu organisasi.

## **1.2. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, peneliti merumuskan masalah yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja para dosen dan tenaga kependidikan yang dimediasi oleh sebuah motivasi. Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi secara langsung.
2. Apa pengaruh kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai mediasi pada perguruan tinggi.

### **1.3. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh peran kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai mediasi pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian.**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam manfaat dan kegunaannya sebagai berikut :

1. Bagi Kalangan Akademisi.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan, kontribusi ilmu dan wawasan, serta dapat berguna dalam pengembangan terhadap sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi / Organisasi / Perguruan Tinggi / Perusahaan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan kontribusi ilmu pengetahuan dan pemikiran dan evaluasi bagi manajemen Universitas Muhammadiyah Surabaya mengenai tentang kepemimpinan yang mampu menciptakan atau membentuk sebuah karakter insan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kinestetik dan kompetitif yang dapat mendorong dalam meningkatkan kinerja instansi tersebut.

### 3. Bagi Peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pelengkap dalam teori ilmu pengetahuan selama perkuliahan, wawasan dan pemahaman materi teori yang didapatkan selama dalam bangku perkuliahan.

#### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi.**

Adapun dalam penulisan secara sistematika dari penulisan skripsi ini sebagai berikut yaitu :

#### **BAB I Pendahuluan:**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, kemudian rumusan masalah, dan manfaat serta tujuan yang didapat saat melakukan penelitian tersebut.

#### **BAB II Kajian Pustaka:**

Bab ini menjelaskan dan menguraikan serta mendukung tentang kajian pustaka baik dari buku ilmiah, jurnal, artikel dan sumber lain yang mendukung dalam penelitian ini. Serta penelitian terdahulu yang juga membantu dalam menganalisis sumber / akar masalah dalam penelitian ini.



**BAB III Metode Penelitian:**

Dalam bab ini menjelaskan atau menguraikan tentang suatu dalam objek penelitian, metode penelitian, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, pengolahan dan analisis data serta keabsahan buah temuan penelitian.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan:**

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum tentang obyek penelitian, paparan mengenai hasil penyebaran link kuesioner, deskripsi hasil penelitian, variabel analisis pada setiap indikator tersebut dan pembahasan hasil penelitian dihubungkan dengan teori dan konseptual yang berkaitan dengan kajian pustaka.

**BAB V Kesimpulan dan Saran:**

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat untuk membandingkan hasil penelitian dengan teori yang berkaitan dengan rumusan masalah serta kajian teori serta berisi saran yang mempunyai keterkaitan terhadap obyek penelitian.