

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

4.1.1 Sejarah Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Universitas Muhammadiyah Surabaya pada awalnya adalah terdiri atas beberapa lembaga pendidikan tinggi yang sudah ada. Lembaga-lembaga tersebut adalah Fakultas Ilmu Agama Jurusan Da'wah (FIAD) yang berdiri sejak 15 September 1964, Fakultas Tarbiyah Surabaya berdiri tahun 1975, IKIP Muhammadiyah Surabaya berdiri tahun 1980, Fakultas Syari'ah Surabaya berdiri tahun 1982, dan Institut Teknologi Muhammadiyah Surabaya berdiri tahun 1983.

Berdasarkan SK. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No.:0141/0/1984, IKIP Muhammadiyah Surabaya, Institut Teknologi Muhammadiyah Surabaya, dan Universitas Muhammadiyah Gresik digabung menjadi satu dengan nama "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA" yang selanjutnya disingkat menjadi UMSurabaya. Seluruh Jurusan yang ada di ketiga lembaga tersebut berdasarkan SK. Mendikbut RI No. : 0142/0/1984 di atas mendapat status TERDAFTAR. Semula Universitas Muhammadiyah Surabaya terdiri atas tiga Fakultas, yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebagai jelmaan dari IKIP Muhammadiyah Surabaya, Fakultas Teknik sebagai jelmaan dari Institut Teknologi Muhammadiyah Surabaya, dan Fakultas Ekonomi sebagai jelmaan dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.

Pada tahun 1985, berdasar Surat Keputusan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur No. : Kep/003-V/1985, Fakultas Da'wah (FIAD), Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah berinduk ke UMSurabaya, dan ketiganya tergabung dalam Fakultas agama islam (FAI).

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga medis, khususnya program Ahli Madya Kesehatan, maka pada tahun 1992 Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pembina Kesehatan melalui Surat No.:IV.B/4.a/220/1992 tanggal 14 Desember 1992 mengajukan Permohonan Pendirian Pendidikan Ahli Madya Kesehatan di lingkungan Muhammadiyah/Aisyiyah kepada Sekretaris Jendral Departemen Kesehatan RI,. UMSurabaya termasuk salah satu yang diplot untuk membuka program pendidikan dimaksud. Berdasar SK Menteri Kesehatan RI. No.: Hk.00.06.1.1.3331 tanggal 8 September 1993 secara resmi beridiri AKADEMI KEPERAWATAN (AKPER) di lingkungan UMSurabaya. Pada tanggal 1 Januari 2000 berdiri Fakultas Hukum dan pada tahun 2001 berdiri pula Akademi Analis Kesehatan (AAK) Unmuh Surabaya dengan SK Dikti No. 184/D/O/2001 taggal 26-09-2001.

Pada tahun 2004 Universitas Muhammadiyah Surabaya berupaya untuk mendirikan program pascasarjana (magister Studi Islam), dan berdasarkan SK Dj.II/363/2004 telah berdiri Program Studi Magister Pendidikan Islam dari Kementerian Agama.Pada tanggal 24 Agustus 2005 Universitas Muhammadiyah Surabaya mendapatkan rekomendasi dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BPPSDM) Departemen Kesehatan RI No. H.K.0312.4.1.03259 untuk pendirian Program Studi Ilmu Keperawatan dan berdasarkan hasil visitasi Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia

(PPNI) Nomor 553/PP.PPNI/K/X/2005 tanggal 5 Oktober 2005, serta berdasarkan Keputusan Dirjen Dikti No.277/D/T2006 tanggal 30 Januari 2006 UM Surabaya telah diberikan ijin untuk menyelenggarakan Program Studi Ilmu Keperawatan (SI) Fakultas Ilmu Kesehatan.

Tahun 2006 Universitas Muhammadiyah Surabaya terus memenuhi tuntutan akan kebutuhan tenaga kesehatan dalam hal ini adalah bidan, dengan berbagai pertimbangan masih tingginya kebutuhan bidan untuk menurunkan angka kematian ibu dan anak dalam upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak, maka berdasarkan Keputusan Dirjen Dikti No. 006/D/T/2006 UM Surabaya diberikan ijin untuk menyelenggarakan Program Studi D3 Kebidanan. Berdasarkan terbitnya ijin Prodi tersebut maka tahun 2006 program studi dibidang kesehatan antara lain Program Studi D3 keperawatan, Akademi Analisis Kesehatan, Program Studi Ilmu Keseperawatan dan Program Studi D3 Kebidanan menjadi satu fakultas dengan nama Fakultas Ilmu Kesehatan (FIK).

Pada tahun 2008 upaya Universitas Muhammadiyah Surabaya dalam mengembangkan pelayanan kesehatan manusia secara komprehensif khususnya dalam menangani masalah psikologis manusia, maka berdasarkan SK Dirjen Dikti No. 2001/D/T/2008 tanggal 25 Juni 2008 telah dibuka program Studi SI Psikologi berada pada satu Fakultas dengan Fakultas Ilmu Kesehatan.

Pada tahun 2009 berdasarkan SK Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi No. 1272/D/T/2009 tanggal 31 Juli 2009 berdiri Program magister Pendidikan bahasa dan Sastra Indonesia (S2). Pada tahun 2012 berdasarkan SK Direktur jenderal Pendidikan Tinggi No. 48/E/O/2012 tanggal 8 Pebruari 2012 telah berdiri

Program Studi Pendidikan guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD). Dalam perkembangannya sampai dengan Juli tahun 2019 program studi di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya sejumlah 29 Program Studi 9 Fakultas termasuk Program Pasca Sarjana seluruhnya telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Departemen Pendidikan Nasional.

4.1.2 Visi dan Misi serta Tujuan

Visi

“ UMSurabaya Sebagai Universitas Yang Unggul di Bidang Moralitas, Intelektualitas dan berjiwa entereprenur. “

Misi.

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan tinggi yang memiliki keunggulan dalam Bidang Pendidikan, Penelitian ,Pengabdian masyarakat dan kerja sama
- 2) Menyelenggarakan Pembinaan sivitas akademik dalam kehidupan yang islami.
- 3) Mengembangkan Potensi hidup pada sivitas akademika
- 4) Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi dengan prinsip good govemance

Tujuan.

1. Menghasilkan Lulusan yang beriman, berakhlaq, Memiliki Kompetensi serta profesionalisme di bidangnya sesuai kebutuhan stakeholder

2. Mewujudkan sivitas akademika yang menjadi teladan melalui dakwah islam melalui amar makruf nahi munkar
3. Mengembangkan Jiwa Entrepreneur pada sivitas akademika
4. Mewujudkan Pengelolaan universitas yang terencana, terorganisasi, produktif, dan berkelanjutan.

4.1.3 Lokasi Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya

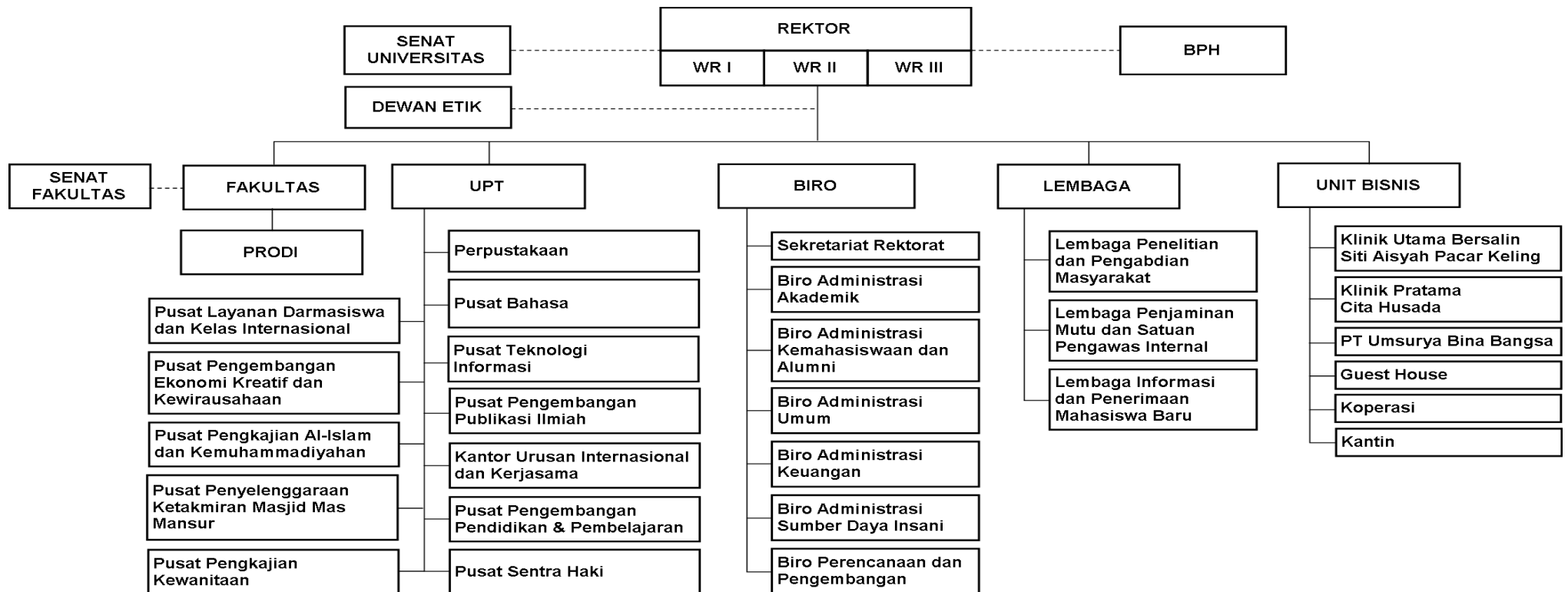
Universitas Muhammadiyah Surabaya terletak di jalan Raya Sutorejo No.59 Kelurahan Dukuh Sutorejo Kecamatan Mulyorejo kota Surabaya, propinsi Jawa Timur Indonesia 60113 telepon (031) 3811966. Website Universitas Muhammadiyah Surabaya yaitu www.um-surabaya.ac.id

Dengan berjalannya waktu dan perkembangan jaman serta kemajuan Universitas Muhammadiyah Surabaya semakin berkembang dalam berbagai hal dilihat dari sisi akademik dan non akademik. Dilihat dari segi akademik Universitas Muhammadiyah Surabaya membuka prodi-prodi baru seperti halnya prodi S1 Ilmu Kedokteran, S1 Kebidanan dan pada tahun 2019 ini membuka prodi teknik Industri. Sedangkan secara non akademiknya dilihat dari sarana dan prasaranya serta kegiatan lingkup kemahasiswaannya sebagai penunjang peningkatan kemampuan masiswanya yaitu seperti alnya sarana dan prasarana adanya gedung G Inspire, Gedung At-Tauhid yang terdiri dari 13 lantai, laboratorium analis kesehatan, laboratorium teknik, laboratorium ilmu kesehatan lainnya dan kedokteran serta mini bank untuk praktikum para mahasiswanya serta yang akan dibangun dalam kurun waktu dekat ini yaitu

gedung At Taawun yang terdiri dari 31 lantai sebagai penunjang sarana pembelajaran.

Sedangkan penunjang non akademik lainnya dilihat dari kegiatan mahasiswanya terdapat organisasi kemahasiswaannya seperti BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), IMM, HIMA, dan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) lainnya. Dengan adanya sarana dan prasarana serta kegiatan yang semakin meningkat mampu memberikan para mahasiswanya mengembangkan ilmu yang dimilikinya maupun yang masih dipelajarinya sehingga mampu memberikan kenyamanan dan penunjang dalam meningkatkan kemampuan secara akademik dan non akademik para mahasiswanya.

4.1.4 Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Surabaya.



Sumber: Data Arsip Rektorat, Universitas Muhammadiyah Surabaya. (2019)

4.1 Gambar Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

4.1.5 Tugas dan Wewenang Dalam Struktur.

Dalam organisasi dan tata kerja ini yang dimaksud dengan :

1. Persyarikatan adalah Persyarikatan Muhammadiyah.
2. Universitas adalah Universitas Muhammadiyah Surabaya, yang selanjutnya disingkat UMSurabaya.
3. BPH adalah Badan Pembina Harian Universitas Muhammadiyah Surabaya.
4. Rektor adalah Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya.
5. Senat Universitas adalah senat Universitas Muhammadiyah Surabaya.
6. Unsur Pelaksana Akademik adalah Fakultas, Program Pascasarjana, dan Program studi.
7. Unsur Pelaksana Administrasi, pelayanan dan pendukung adalah Sekretariat Rektor, Biro Administrasi Akademik, Biro Kemahasiswaan dan Alumni, Biro Administrasi Keuangan, Biro Administrasi Umum, Biro Administrasi Sumber Daya Insani, Perpustakaan, Pusat Bahasa, Lembaga Informasi dan Penerimaan Mahasiswa Baru, Pusat Teknologi Informasi, Kantor Urusan Internasional dan kerjasama, dan Pusat Layanan Program Darmasiswa dan Kelas Internasional.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.

4.2.1. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden.

Dalam adanya penyusunan penelitian ini yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Otentik Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan melalui Motivasi sebagai Mediasi Pada Perguruan Tinggi”, maka digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya.

Responden yang dipakai dalam penelitian ini yaitu berjumlah 182 responden.

Terdiri dari dosen tetap dan tenaga kependidikan tetap. Universitas

Muhammadiyah Surabaya. Responden yang sudah mengisi kuesioner melalui link *google form* akan diidentifikasi berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Jenjang Pendidikan dan unit kerja. Identifikasi tersebut memiliki tujuan sebagai pengetahuan gambaran secara umum para responden.

1) Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

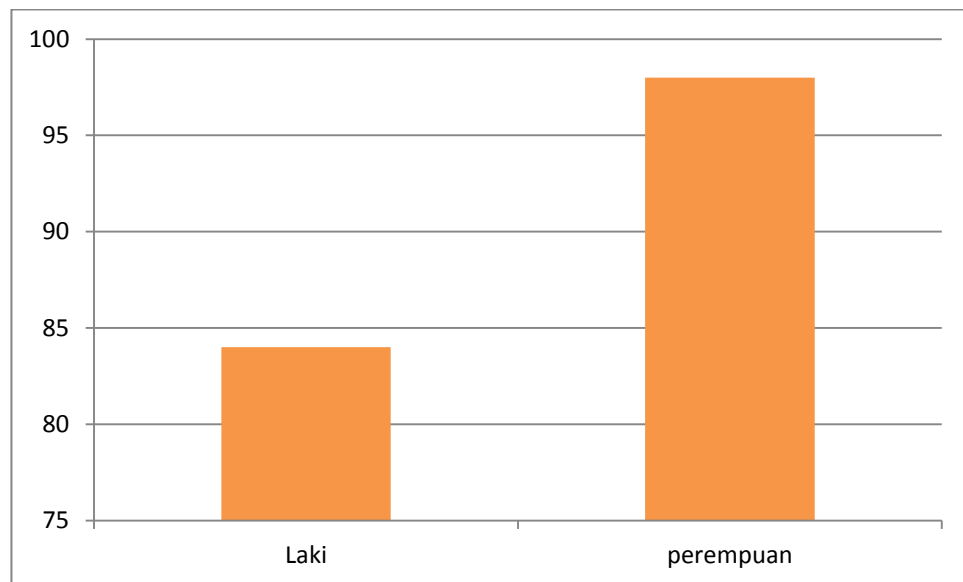
Analisis responden berdasarkan jenis kelamin akan dipaparkan melalui jumlah distribusinya pada dosen dan tenaga kependidikan, yang jenis kelaminnya laki-laki dan perempuan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	86	46,2 %
2	Perempuan	98	53,8%
Jumlah		182	100%

Sumber: Hasil Data Primer, Peneliti (2019)

Menurut Tabel 4.1 jumlah responden dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya yaitu berjenis kelamin laki-laki berjumlah 86 orang dengan persentase 46,2%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 98 orang dengan persentasenya 53,8%. Dapat dilihat data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada grafik berikut ini:



4.1 Grafik Jenis kelamin Responden

2) Identifikasi Responden Berdasarkan Usia/Umur

Analisis responden berdasarkan usia/umur akan dipaparkan sesuai dengan klasifikasi umur masing-masing responden yaitu dosen dan tenaga kependidikan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.2 Usia/Umur Responden

Usia/ Umur Responden	
> 20 Tahun	1
20 - 30 Tahun	39
31-40 Tahun	82
40-50 Tahun	51
> 50 Tahun	9
Total	182

Sumber: Hasil Data Primer, Peneliti (2019)

3) Identifikasi Responden Berdasarkan Unit Kerja.

Analisis responden berdasarkan unit kerja akan dipaparkan sesuai dengan unit kerja masing-masing responden yaitu dosen dan tenaga kependidikan ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Unit Kerja Responden

Unit Kerja Responden	
Keterangan	Jumlah
Biro	32
UPT	12
Fakultas	32
Prodi	106
Total	182

Sumber: Hasil Data Primer, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 jumlah responden dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya bekerja pada unit kerja yaitu pada Biro 32 orang, UPT 12 orang, Fakultas 32 orang dan prodi 106 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah yang bekerja pada prodi lebih dominan karena itu merupakan dosen sebagai pengajar sedangkan pada biro, UPT, Fakultas merupakan bagian dari kepala Biro, Upt dan tenaga kependidikan yang menjalankan operasional Universitas Muhammadiyah Surabaya.

4) Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

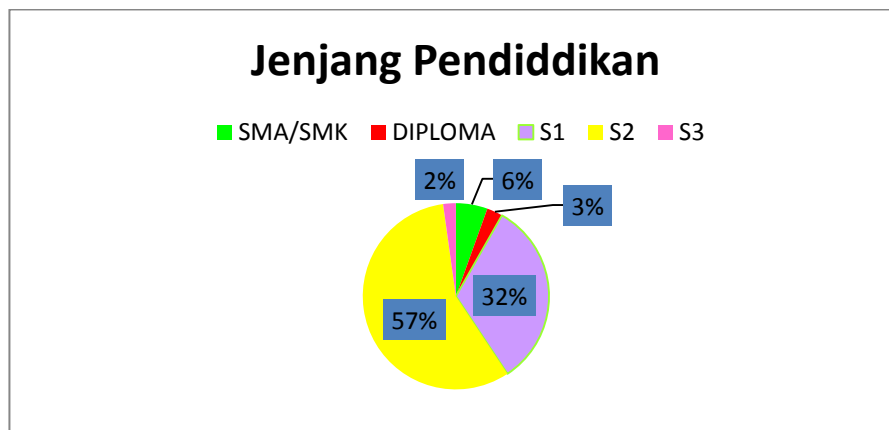
Analisis responden berdasarkan jenjang pendidikan masing – masing responden yaitu dosen dan tenaga kependidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini yaitu:

Tabel 4.4 Jenjang Pendidikan Responden

jenjang pendidikan	
SMA/SMK	10
DIPLOMA	5
S1	59
S2	104
S3	4
	182

Sumber: Hasil Data Primer, (2019)

Menurut Tabel 4.4 jumlah responden dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya berdasarkan jenjang pendidikannya yaitu SMA/SMK berjumlah 10 orang, Diploma 5 orang, Strata 1 (S1) jumlahnya 59 orang dan Strata 2 (S2) 104 serta untuk Strata 3 (S3) berjumlah 4 orang. Dalam hal ini jenjang pendidikan yang lebih banyak yaitu Strata 2 (S2) dikarenakan dalam perekrutan yang dibutuhkan lebih banyak yaitu dosen. Dapat dilihat data karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan pada grafik berikut ini:



4.2 Grafik Jenjang Pendidikan Responden Responden

5) Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Analisis responden berdasarkan masa kerja masing – masing responden ya itu dosen dan tenaga kependidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini yaitu:

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	0	0%
2	1 - 3 Tahun	36	20%
3	3 - 5 Tahun	67	37%
4	5 - 10 Tahun	51	28%
5	> 10 Tahun	28	15%
Jumlah		182	100%

Sumber: Hasil Data Primer, (2019)

Menurut Tabel 4.5 jumlah responden dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun 0 orang persentasenya 0% , 1-3 tahun terdapat 36 orang presentase 20% , 3-5 tahun terdapat 67 orang presentase 37%, 5-10 tahun 51 orang presentase 28 orang, sedangkan yang lebih dari 10 tahun 28 orang.

6) Identifikasi Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan.

Analisis responden berdasarkan pengeluaran per bulan masing – masing r esponden yaitu dosen dan tenaga kependidikan dapat dilihat dalam tabel b erikut ini yaitu:

Tabel 4.6 Pengeluaran Per Bulan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	< Rp. 1.000.000,-	1	1%
2	Rp. 1.000.000,- s/d R p. 3.000.000,-	50	27%
3	Rp. 3.000.000,- s/d R p. 5.000.000,-	101	55%
4	Rp. 5.000.000,- s/d R p. 10.000.000,-	27	15%
5	> Rp. 10.000.000,-	3	2%
Jumlah		182	100%

Menurut Tabel 4.6 jumlah responden dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya yang memiliki pengeluaran per bulan > Rp. 1.000.000 hanya 1 orang persentasenya 1% , terdapat Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 3.000.000 adalah 50 orang persentase 27% , dan pengeluaran per bulan Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 5.000.000 terdapat 101

orang presentase 55%, serta pengeluaran perbulan Rp. 5.000.000,- s/d Rp. 10.000.000,- adalah 27 orang presentasenya 15%, sedangkan yang lebih dari Rp. 10.000.000 pengeluaran per bulan 3 orang dengan presentase 2%.

4.2.2. Analisis dan Pembahasan Indikator Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Otentik Terhadap Kinerja Pada Dosen dan Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Sebagai Mediasi Pada Perguruan Tinggi.

Kepemimpinan Transformasional Otentik merupakan teori Kepemimpinan yang sangat menyadari bagaimana dirinya berpikir dan berperilaku dan dirasakan oleh orang lain sebagai kesadaran diri sendiri. Pemimpin yang didalamnya menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Kepemimpinan transformasional otentik yang pemimpin tersebut menyadari bagaimana dirinya berpikir, berperilaku dan bertindak dapat dirasakan oleh diri orang lain sebagai kesadaran diri sendiri untuk diikuti, ditiru ataupun menjadi tauladan sebagai panutan. Karakter, perilaku seorang pemimpin transformasional otentik mampu memberikan perubahan pada diri seseorang tersebut mampu memberikan inspirasi bagi para dosen dan tenaga kependidikan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional otentik tersebut berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen dan tenaga pendidikan. Kepemimpin transformasional otentik dapat memberikan pengaruh secara langsung pada kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Adanya peran motivasi apakah melalui himbuan atau dengan

tindakan dilakukan para pemimpin untuk dosen dan tenaga kependidikan dapat meningkat kinerjanya secara lebih optimal. Motivasi tersebut sebagai mediasi atau perantara yang dilakukan para pemimpin transformasional otentik berupaya sebagai peningkatan dalam kinerja. Karena dengan adanya motivasi sebagai stimulus untuk dosen dan tenaga kependidikan akan berdampak peningkatan kinerja yang optimal seperti adanya peningkatan prestasi, hubungan yang baik antar personal sejawat pimpinan, adanya saling memberi ilmu pengetahuan antar tenaga kependidikan dan *stakeholder* yang berkaitan dalam lingkup tersebut. Adanya pencapaian tingkat tertentu bagi dosen dan tenaga kependidikan, Sehingga motivasi para pemimpin transformasional otentik sangat berperan penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal dan motivasi mampu menjadi mediasi untuk mengatur hubungan lingkup pekerjaan dalam organisasi.

Dengan adanya motivasi para pemimpin transformasional otentik memberikan tindakan yang menginspirasi mampu mendorong dosen dan tenaga kependidikan meningkatkan kinerjanya dari segi prestasi maupun kinerja dalam mengajarnya. Begitu pula pada tenaga kependidikan mampu menjalankan perannya dengan baik dan maksimal, maka akan terlihat hasil tingkat kinerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional otentik melalui mediasi motivasi mampu memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan agar para dosen dan tenaga kependidikan memberikan kinerja yang lebih baik. Analisis pada setiap variabel indikator akan perlihatkan dari hasil pernyataan para responden terhadap setiap

indikator variabel melalui *link* kuesioner yang sudah didistribusikan. Hasil pernyataan para responden dapat dilihat hasilnya dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel. 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	R_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional Otentik	X ₁	0.446	0.138	Valid
	X ₂	0.568	0.138	Valid
	X ₃	0.376	0.138	Valid
	X ₄	0.599	0.138	Valid
	X ₅	0.688	0.138	Valid
	X ₆	0.506	0.138	Valid
	X ₇	0.585	0.138	Valid
	X ₈	0.742	0.138	Valid
	X ₉	0.709	0.138	Valid
	X ₁₀	0.602	0.138	Valid
	X ₁₁	0.695	0.138	Valid
	X ₁₂	0.711	0.138	Valid
	X ₁₀	0.725	0.138	Valid
	X ₁₁	0.638	0.138	Valid
X ₁₂	0.739	0.138	Valid	

	X ₁₃	0.393	0.138	Valid
	X ₁₄	0.638	0.138	Valid
	X ₁₅	0.739	0.138	Valid
	X ₁₆	0.393	0.138	Valid
	X ₁₇	0.343	0.138	Valid
	X ₁₈	0.282	0.138	Valid
Motivasi	Z ₁	0.451	0.138	Valid
	Z ₂	0.374	0.138	Valid
	Z ₃	0.557	0.138	Valid
	Z ₄	0.326	0.138	Valid
	Z ₅	0.364	0.138	Valid
	Z ₆	0.560	0.138	Valid
	Z ₇	0.644	0.138	Valid
	Z ₈	0.543	0.138	Valid
	Z ₉	0.351	0.138	Valid
	Z ₁₀	0.600	0.138	Valid
Kinerja	Y ₁	0.491	0.138	Valid
	Y ₂	0.671	0.138	Valid
	Y ₃	0.557	0.138	Valid
	Y ₄	0.685	0.138	Valid
	Y ₅	0.726	0.138	Valid
	Y ₆	0.592	0.138	Valid

	Y ₇	0.403	0.138	Valid
	Y ₈	0.588	0.138	Valid
	Y ₉	0.511	0.138	Valid
	Y ₁₀	0.399	0.138	Valid
	Y ₁₁	0.493	0.138	Valid
	Y ₁₂	0.351	0.138	Valid
	Y ₁₃	0.441	0.138	Valid
	Y ₁₄	0.412	0.138	Valid
	Y ₁₅	0.411	0.138	Valid
	Y ₁₆	0.265	0.138	Valid
	Y ₁₇	0.265	0.138	Valid
	Y ₁₈	0.465	0.138	Valid
	Y ₁₉	0.472	0.138	Valid
	Y ₂₀	0.533	0.138	Valid

Sumber : Hasil Olah SPSS, (2019)

Tabel 4.7 Dalam penyajiannya memperlihatkan hasil pengujian validitas dengan indikator dari variabel *independent* (bebas) dan variabel mediator (mediasi) serta variabel *dependent* (terikat) menunjukkan valid, dikarenakan nilai korelasinya lebih besar dari pada nilai r tabel sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional Otentik (X)	0,748	0,5	Reliabel
Motivasi (Z)	0,697	0,5	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	0,5	Reliabel

Sumber : Hasil Olah SPSS, (2019)

Berdasarkan pemaparan Tabel 4.8 seluruh variabel yaitu variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat) serta variabel mediator (mediasi) memperlihatkan hasil ujinya nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel memperlihatkan hasil nilainya lebih besar dari 0.05 yang berarti setiap butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel secara keseluruhan reliabel dan dapat dipakai sebagai pertanyaan dalam sebuah penelitian.

4.2.3. Proses dan Hasil Uji Hipotesis

a. Deskriptif Statistik Sampel Penelitian.

Statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran secara empiris atas data yang telah terkumpulkan dalam penelitian ini dan saling berkaitan. Variabel *independent* (Bebas) yaitu

kepemimpinan transformasional otentik, variabel dependent (Terikat) yaitu kinerja sedangkan variabel mediasinya yaitu motivasi. Analisis ini berdasarkan pada data 182 jawaban para responden. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi penelitian ini antara lain yaitu jumlah data penelitian, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi variabel. Berikut ini merupakan hasil data deskriptif.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional Otentik	182	39	88	72.27	6.164
Motivasi	182	32	48	40.31	2.537
Kinerja	182	65	97	80.03	4.916
Valid N (listwise)	182				

Sumber : Hasil Olah SPSS, (2019)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 dapat dilihat statistik deskriptif dari setiap variabel yang terdiri dari 182 sampel. Variabel Kepemimpinan Transformasional Otentik (X) memiliki standar deviasi sebesar 6,164 masih lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 72,27 sehingga dapat dikatakan bahwa simpangan data pada variabel Kepemimpinan Transformasional Otentik baik.

Variabel Motivasi (Z) memiliki standar deviasi 2,537 yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean) sebesar 40,31. Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel (Z) baik. Variabel Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan (Y) memiliki standar deviasi sebesar 4,916 yang lebih kecil dari nilai rata-

rata (mean) 80,03 Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel (Y) baik.

Berdasarkan data yang ada di tabel 4.9 sehingga dapat disimpulkan hasil uji statistik dekriptif terhadap setiap masing-masing variabel penelitian diperoleh standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean) variabel, kesimpulannya tidak terdapat data yang outlier.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Berikut adalah hasil analisis uji normalitas dengan teknik kolmogorov-smirnov.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		182
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70061081
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.133
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		2.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Olah SPSS, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai sig dari pengujian pengujian normalitas menggunakan uji kolmogrow-smirnov (k-s) adalah 0.000 yang mana lebih besar dari 5% yang artinya data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikoleniaritas.

Berikut hasil analisis uji multikoleniaritas:

Tabel 4.11 Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.478	4.817		5.289	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.342	.047	.429	7.233	.000	.900	1.111
	Otentik							
	Motivasi	.740	.115	.382	6.438	.000	.900	1.111

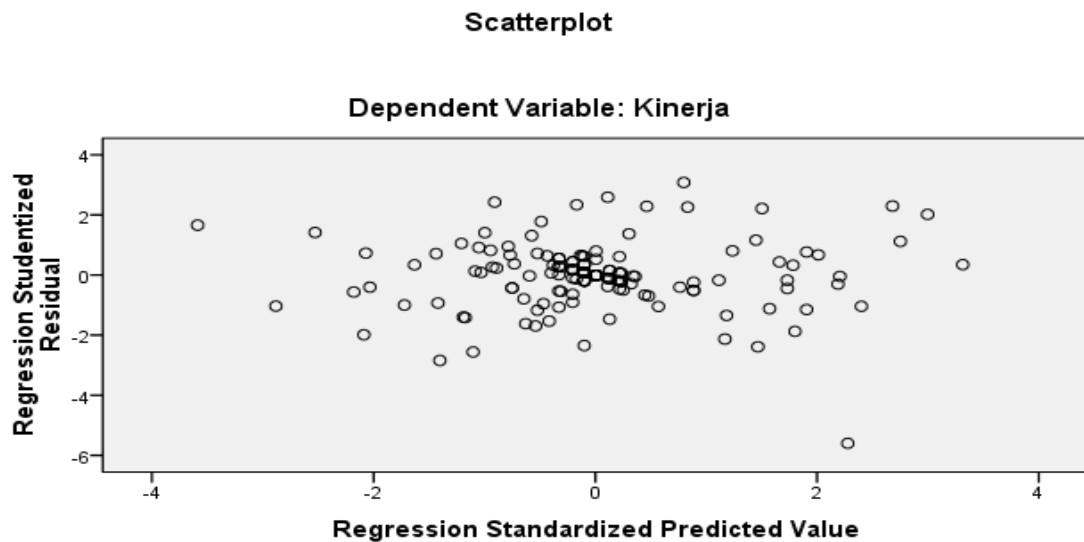
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah SPSS, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai Variabel Kepemimpinan Trasformasional Otentik dan Variabel Kinerja memiliki nilai VIF yang sama yaitu 1,111. Kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih besar dari 10 dan tidak lebih kecil dari 0,10. Sehingga dikatakan bahwa data tersebut yang diolah tidak terdapat multikoleniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil analisis uji heteroskedastisitas:



Sumber: Hasil Olah SPSS, (2019)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedistisitas karena titik-titik tidak membentuk pola baik bergelombang, melebar maupun menyempit. Dalam uji heteroskedastisitas ini titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasti. Tetapi homogenitas data yang mempunyai karakteristik yang sama.

c. Analisis Jalur

Dalam analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional otentik (X) terhadap motivasi (Z), dan untuk mengetahui pengaruh variabel

kepemimpinan transformasional otentik (X) dan motivasi (Z) terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y).

Tabel 4.12 Regresi Tipe 1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.902	2.111		14.640	.000
	Kepemimpinan Transformasional Otentik	.130	.029	.316	4.475	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Olah SPSS, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa terdapat korelasi variabel Kepemimpinan Transformasional Otentik (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0.000. maka dari itu dinyatakan signifikan karena nilainya < 0.05 .

Tabel 4.13 Tabel R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.095	2.414

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Otentik

Sumber: Hasil Olah SPSS, Peneliti (2019)

Sedangkan besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.13 adalah 0,100.hal tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional

otentik (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 10%. sedangkan sisanya 90% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk nilai e_1 dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,100^2} = 0,994$$

Tabel 4.14 Regresi Tipe 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.478	4.817		5.289	.000
	Kepemimpinan Transformasional Otentik	.342	.047	.429	7.233	.000
	Motivasi	.740	.115	.382	6.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Olah SPSS, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui melalui nilai signifikansi $X=0.00$ dan $Y=0.00$. Maka dengan ini dapat disimpulkan X dan Y berpengaruh simultan terhadap Z.

Tabel 4.15 R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.427	3.721

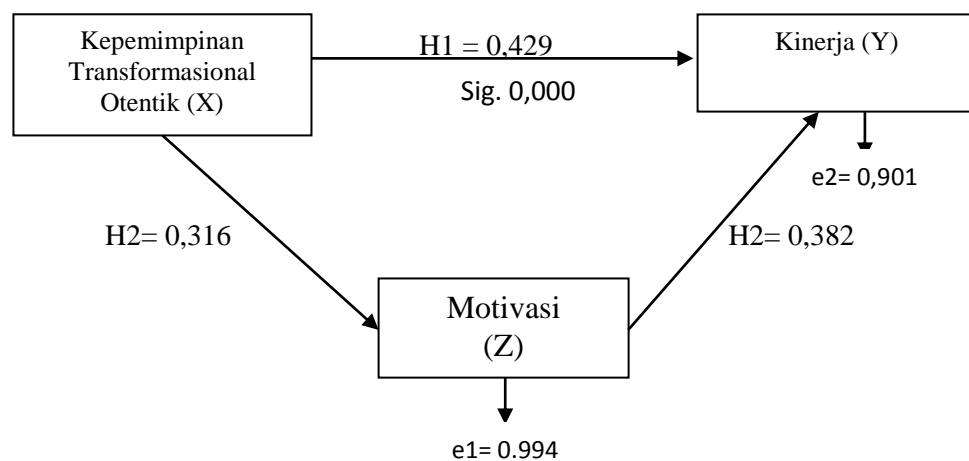
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional Otentik

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai R Square 0.433 hal tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional otentik (X) terhadap kinerja (Y) adalah 43,3 %. sedangkan sisanya 56,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk nilai e2 dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$e2 = \sqrt{1 - R\text{ Square}^2}$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,433^2} = 0,901$$

Dengan demikian dapat diperoleh sebuah gambar analisis jalur (*Path*) sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Pengaruh Jalur (*Path*)

Dapat diketahui pengaruh langsung yang dipaparkan pada variabel X terhadap variabel Y adalah 0.342.

Pengaruh tidak langsung variabel X melalui variabel Z terhadap variabel Y yaitu :

$$Z = \beta_{XZ} * \beta_{ZY}$$

$$Z = 0.316 * 0,382 = 0,121$$

maka jumlah total keseluruhan pengaruh

$$Z = \beta_{XY} + \beta_{XZY}$$

$$Z = 0,429+0,121= 0,55$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa :

Tabel.4.16 Tabel Temuan Penelitian

Hipotesis	Uraian	Temuan	Hasil
1	Adanya pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi dengan hasil temuan positif signifikan	Positif 0,429 Dengan signifikan 0.000	Diterima
2	Adanya pengaruh secara tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai mediasi pada perguruan tinggi dengan hasil temuan positif signifikan	Positif 0,55 Dengan signifikan 0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah SPSS (2019)

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional otentik melalui motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja secara tidak langsung 0,55 hasilnya signifikan diterima. Sedangkan pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja 0,429 signifikan diterima.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh dari variabel *independen* atau bebas yaitu (X) secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel *dependent* atau terikat (Y) dengan menggunakan uji F. Dalam tabel berikut ini dilibatkan analisis varians hubungan secara simultan atau keseluruhan.

Tabel 4.17 Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896.154	2	948.077	68.465	.000 ^a
	Residual	2478.708	179	13.848		
	Total	4374.863	181			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional Otentik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, (2019)

Menurut perhitungan dengan menggunakan software SPSS terdapat nilai tingkat signifikan sebesar 0.000, dimana tingkat signifikan kurang dari level alpha sebesar 0,05, sehingga variabel kepemimpinan transformasional otentik (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

e. Uji t (Uji Parsial)

Dalam uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari setiap masing-masing variabel *independent* atau bebas secara parsial atau terhadap variabel *dependent* atau terikat digunakan analisis uji t.

Tabel 4.18 Uji Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.478	4.817		5.289	.000
	Kepemimpinan Transformasional Otentik	.342	.047	.429	7.233	.000
	Motivasi	.740	.115	.382	6.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, (2019)

Menurut perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS terdapat nilai tingkat signifikan, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional otentik (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

4.3 Pembahasan Hipotesis.

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Otentik Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Pada Perguruan Tinggi.

Pembahasan hipotesis yang pertama pada variabel *independen* (bebas) yaitu Kepemimpinan Transformasional Otentik (X) pada Dosen dan tenaga

kependidikan pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya memiliki pengaruh terhadap variabel dependent Kinerja (Y) secara langsung sebesar 0,429 dengan positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Kepemimpinan Transformasional Otentik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Otentik memiliki pengaruh sangat positif terhadap Kinerja.

Dipaparkan dalam peningkatan Kinerja dapat terbentuk dengan adanya pengaruh *ideal* atau panutan atau suri tauladan dari sebuah pemimpin mampu memberikan contoh nyata. Kepemimpinan yang memberikan contoh inspirasi seperti beliau seorang pemimpin universitas yang juga merupakan wakil ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur dengan amanah dan tanggungjawabnya mampu berkiprah pada peran sosial dan kemanusiannya dalam pengabdian pada masyarakat sehingga dapat membentuk motivasi dan menginspirasi dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti seperti kepemimpinan tersebut. Terdapat juga pemimpin yang memberikan stimulus-stimulus secara intelektual seperti halnya seorang dosen beliaunya bertugas mengajar tetapi juga menciptakan suatu karya contohnya membuat buku yang bisa memberikan stimulus secara intelektual. Dan pemimpin yang menunjukkan sikap yang bijak dalam penerimaan atas perbedaan setiap individu dosen dan tenaga kependidikan sehingga terwujud dan terbentuk kinerja yang optimal.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Otentik Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Sebagai Mediasi Pada Perguruan Tinggi.

Dalam pembahasan hipotesis yang kedua analisis pada jalur (*Path*) dilihat bahwa besarnya kepemimpinan transformasional otentik (X) mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasinya yaitu variabel perantara antara kepemimpinan transformasional otentik dengan kinerja. Dalam penelitian ini membuktikan dari nilai koefisien pengaruh langsung kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja yaitu 0,429 dan pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediasinya yaitu 0,55.

Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung 0,429 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung 0,55. Hipotesis penelitian yang kedua ini berkesimpulan bahwa terdapat adanya pengaruh positif secara signifikan kepemimpinan transformasional otentik (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) sebagai mediasi/mediatornya pada dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Surabaya diterima. Dengan memberikan motivasi seperti pencapaian prestasi dosen atau tenaga kependidikan yang dapat menciptakan karya berupa tulisan artikel, jurnal, buku ataupun produk penelitian yang lain mampu memotivasi dalam prestasi sehingga berkontribusi untuk lingkup kerjanya dan lingkungan masyarakat.

