

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI
IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN
BONDOWOSO**

SKRIPSI



Oleh:
Mohammad Alif Maulana
NIM: 214101030021

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI 2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI
IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN
BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Mohammad Alif Maulana
NIM: 214101030021

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI 2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI
IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN
BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Mohammad Alif Maulana
NIM: 214101030021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd. I
NIP: 196305061987031002

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI
IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN
BONDOWOSO
(SKRIPSI)**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari:

Tanggal :

Tim Penguji

Ketua



Dr. Khoirul Anwar, M.Pd.I
NIP. 198306222015031001

Sekretaris



Nur Ittihadatul Ummah, S.Sos.I., M.Pd.I
NIP. 198912192023212042

Anggota

a. Dr. H. Abdul Muhith, M.Pd.I



b. Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd. I



Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Abdul Mu'is, S. Ag., M.Si.
NIP. 197304242000031005

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدٌ ﴿٧٣﴾

Artinya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.”
*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Pentafsir Al-Qoeran (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019),
“Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-10,” 2019,
<https://pustakalajnah.kemenag.go.id>.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ucapan syukur Alhamdulillah atas limpahan Rahmat-Nya yang tidak mengenal batas, ruang, dan waktu, serta syafaat.

Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tua yang telah menjadi support system serta alasan utama saya, abi dan ummi, Ummi tercinta Ibu Yuliana dan Abi tersayang Bapak Mohammad Dafir. Terima kasih atas segala hal khususnya doa serta dukungan yang tak pernah terputus untuk saya. Memberikan cinta, kasih sayang, doa, semangat, dan pengorbanan yang mengiringi setiap langkah yang telah saya tempuh dalam menyelesaikan pendidikan sarjana ini. Terimakasih telah mengantarkan penulis sampai titik ini. Terimakasih sudah berjuang untukku, membesarkan dan mendidikku sampai mendapatkan gelar sarjanaku, Semoga Allah SWT, senantiasa menjaga kalian sampai melihat penulis berhasil dengan keputusan sendiri. Hiduplah lebih lama untuk Kembali tersenyum melihat keberhasilan penulis.
2. Mohammad A`la Maulana sebagai adik saya. Terima kasih telah berusaha untuk mengikuti jejak penulis dalam menempuh pendidikan selama ini. Tumbuhlah menjadi insan yang lebih baik dari penulis.

Terima kasih yang sebesar besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua orang-orang yang telah membantu saya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang. Aamiin

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين

Ucapan syukur yang sedalam-dalamnya dan tidak terhingga penulis memanjatkan kehadiran Allah SWT. Yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir selama menempuh jenjang Pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa kita menuju kehidupan yang terang benderang melalui agama islam yang diridhai Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, bantuan, pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerenddahan hati, penulis mengucapkan banyak banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk turut serta menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan izin dan memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Bapak Dr. Nuruddin, M.Pd.I. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa, yang telah mengembangkan kurikulum yang relevan untuk mendukung penelitian penulis.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani S.Pd.I, M.Pd.I, selaku koordinator prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah mengatur dan menunjuk dosen pembimbing yang sesuai dengan bidang penelitian penulis.
5. Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan kesabaran dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga dapat mentuntaskan skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh Dosen yang ada di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang sudah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Zainul Hasan selaku presiden (Ketua Umum) Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian, serta seluruh anggota yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
8. Teman-teman penulis yang selalu mendukung, memotivasi, dan membantu, penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga karya ilmiah ini bisa bermanfaat dan memberi wawasan untuk peneliti lainnya dan berguna sebagaimana mestinya. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu dan teman-teman berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbal A`lamiin.

Jember, 24 Juni 2025

Mohammad Alif Maulana

NIM: 214101030021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Mohammad Alif Maulana, 2025: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Anggota, Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Penelitian ini dilatar belakang oleh adanya organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas anggota oarganisasi akan tetapi tetap terjadi penurunan jumlah anggota. Hal tersebut mendorong peneliti untuk menggali infomasi secara mendalam terkait seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota, khususnya di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) 2) Bagaimana loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) 3) Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terrhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan tranformasional di Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) 2) Untuk Mendeskripsikan loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bomdowoso (IKMPB).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi meliputi pengurus serta seluruh anggota organisasi IKMPB yang berjumlah 176 anggota, dengan sampel 64 anggota yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS *for windows version 30*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) gaya kepemimpinan transformasinal di organisasi IKMPB, berada dalam kategori sangat setuju (90,6%), yang berarti mayoritas anggota organisasi memiliki pandangan positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional. 2) loyalitas anggota organisasi di IKMPB berada dalam kategori sangat setuju (76,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi di Organisasi IKMPB. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang didapati hasil t hitung $12,907 > t$ tabel 2,657, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 72,9%, sementara itu 27,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar cakupan penelitian.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
1. Variabel Penelitian	14
2. Indikator Variabel	16
F. Definisi Operasional	18
G. Asumsi Penelitian	20
H. Hipotesis	21
I. Sistematika Pembahasan	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
A. Penelitian Terdahulu	23
B. Kajian Teori	35

BAB III METODE PENELITIAN	67
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	67
B. Populasi dan Sampel	68
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	72
D. Analisis Data	89
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	102
A. Gambaran Objek Penelitian	102
B. Penyajian Data	112
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	114
D. Pembahasan.....	128
BAB V PENUTUP	134
A. Simpulan	134
B. Saran-Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN-LAMPIRAN	147

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Uraian	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)	11
Tabel 1.2 Indikator Variabel	16
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Penyebaran Populasi Penelitian	69
Tabel 3.2 Pembagian Sampel Penelitian	72
Tabel 3.3 Skala Likert	77
Tabel 3.4 Kisi Kisi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	77
Tabel 3.5 Kisi – Kisi Kuesioner Variabel Loyalitas Anggota Organisasi	79
Tabel 3.6 rTabel	83
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	84
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Anggota Organisasi	84
Tabel 3.9 Tingkat Keandalan Alpha Cronbach	88
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	88
Tabel 3.11 Hasil Uji Realibitas Loyalitas Anggota Organisasi	89
Tabel 3.12 Nilai Interval Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ...	92
Tabel 3.13 Nilai Interval Variabel Loyalitas Anggota Organisasi	92
Tabel 3.14 Kriteria Uji Durbin Weston	98
Tabel 4.1 Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transfrmasional	112
Tabel 4.2 Frekuensi Loyalitas Anggota Organisasi	113
Tabel 4.3 Total Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional	114
Tabel 4.4 Total Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	115

Tabel 4.5 Tingkat pencapaian Skor pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)	116
Tabel 4.6 Total Skor Variabel Loyalitas Anggota Organisasi	117
Tabel 4.7 Total Skor Variabel Loyalitas Anggota Organisasi	118
Tabel 4.8 Tingkat pencapaian Skor pada Variabel Loyalitas Anggota Organisasi (Y)	118
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	120
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi	121
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	121
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	122
Tabel 4.13 Variables Entered/Removed	123
Tabel 4.14 Model Summary	124
Tabel 4.15 Anova	124
Tabel 4.16 Coefficients	125

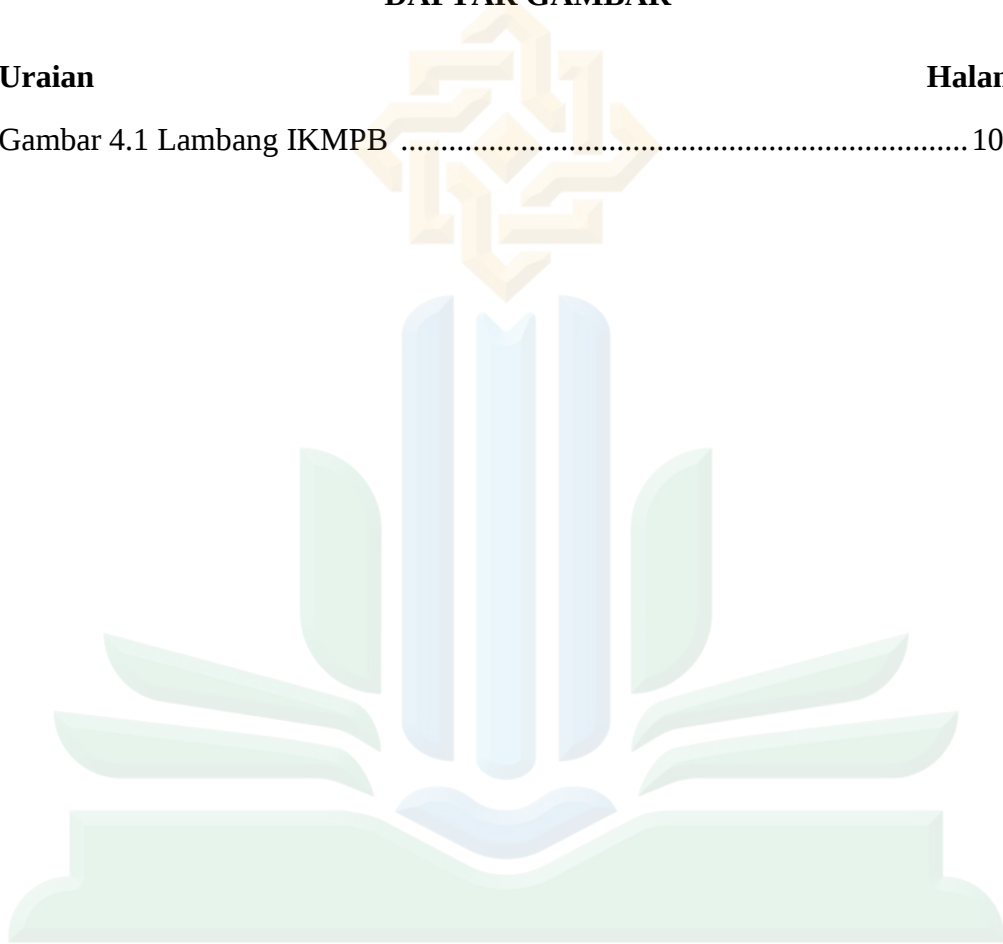
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Uraian

Halaman

Gambar 4.1 Lambang IKMPB	108
--------------------------------	-----



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini atau yang sering disebut sebagai zaman millennial, organisasi merupakan salah satu wadah yang dapat menjadi solusi dalam pengembangan potensi yang dimiliki seseorang. Pada zaman ini organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang telah terjadi baik secara internal maupun eksternal dengan harapan dapat memenangkan persaingan dengan organisasi lain. Perubahan ini sangat mempengaruhi terhadap keunggulan kompetitif sebuah organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang telah lama berdiri harus selalu proaktif dalam mempertimbangkan kembali strategi pengkaderan untuk meningkatkan loyalitas serta mempertahankan daya saing di zaman yang semakin kompleks.

Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan di Politeknik Pariwisata Bali menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan dalam membangun loyalitas anggota organisasi.¹

Dalam konteks ini, seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas untuk mengarahkan dan mengelola, tetapi juga harus mampu

¹ Anak Agung Aditya Priambada et al, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Housekeeping Di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud," *Ilmu Sosial Dan Humaniora* 4, no.1 (March 2025): 34–42, <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i1.4150>

menciptakan suasana di mana anggota merasa memiliki peran yang signifikan dan terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Ketika anggota merasa dihargai dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, hal ini dapat secara substansial meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif menjadi kunci dalam menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan anggota, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang krusial bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, terutama dalam organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan berfungsi sebagai wadah yang mendukung mahasiswa di perguruan tinggi dalam mengembangkan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan potensi akademik mereka di luar kegiatan perkuliahan. Namun, banyak organisasi khususnya organisasi kemahasiswaan, mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan akibat kepemimpinan yang kurang efektif dari struktur manajerial atau Badan Pengurus Harian (BPH).

Seringkali, anggota organisasi tidak terorganisir, tidak terkoordinasi, atau tidak dikelola dengan baik oleh pengurus. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efisien, yang berujung pada rendahnya produktivitas dan loyalitas anggota. Situasi ini berpotensi menyebabkan kekosongan dalam organisasi dalam jangka panjang, yang dapat mengakibatkan krisis kepemimpinan dan hilangnya kepercayaan

dari anggota. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diadopsi untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Dalam buku berjudul “Kepemimpinan Transformasional: Suatu Kajian Empiris di Perusahaan” yang ditulis oleh Dr. A. Nur Insan, M.Si., dijelaskan secara mendalam mengenai konsep gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi anggotanya agar mengesampingkan kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar untuk kebaikan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga berupaya untuk membangun komitmen dan motivasi yang mendalam di antara anggota.²

Dengan gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat menciptakan dampak yang signifikan dan positif pada perkembangan individu anggota, yang pada gilirannya berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam konteks organisasi modern, di mana kolaborasi dan sinergi antar anggota menjadi kunci untuk mencapai tujuan yang kompleks dan dinamis.

Kondisi tersebut sangat mempengaruhi terhadap loyalitas yang dimiliki setiap anggota karena anggota merasa nyaman berurusan dengan organisasi atau instansi tersebut. Kepemimpinan transformasional sangat

² A, Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2019). 14.

penting untuk meningkatkan loyalitas anggota. Seorang pemimpin transformasional akan berusaha memberikan contoh serta solusi yang baik untuk anggotanya agar dapat menjadi lebih baik kedepannya. Sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja anggota organisasi. Dalam konteks ini, penting bagi setiap anggota untuk berupaya meningkatkan kinerja mereka secara optimal dan bekerja dengan semangat yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memotivasi anggota untuk mencapai potensi terbaik mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan bersama. Dengan demikian, hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota tim dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.³

Konsep gaya kepemimpinan dalam aspek agama sangat terikat dengan tanggung jawab, keadilan, amanah, dan pengabdian kepada Allah SWT. Kepemimpinan dalam agama bukan hanya tentang kemampuan untuk memimpin, akan tetapi juga tentang bagaimana seorang pemimpin

³ Rofiq Hidayat, et al. "Principle-Based Leadership All's Perspective Religious Moderation Muhammad As-Shalabi." *The 1st Annual Conference of Islamic Education*. (Atlantis Press, 2023). 91-102, https://doi.org/10.2991/978-2-38476-044-2_11

dapat mengarahkan anggotanya menuju tujuan yang menguntungkan dan disepakati bersama. Hal ini sejalan dengan salah satu firman Allah yang tersirat dalam (QS. An-Nisa ayat 58):

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁴

Ayat ini menegaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik dan penuh kesadaran. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin diharapkan tidak hanya menjalankan tugasnya, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi setiap anggota secara individual (*individualized consideration*). Gaya kepemimpinan ini mencakup perhatian yang mendalam terhadap kesejahteraan dan perkembangan masing-masing anggota, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui dalam peran mereka. Selain itu, pemimpin juga diharapkan untuk bertindak dengan adil dan transparan, yang akan memperkuat rasa kepercayaan dan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif dan suportif, pemimpin transformasional dapat membangun komitmen yang lebih kuat di antara

⁴ Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019), "Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-10," 2019, <https://pustakalajnah.kemenag.go.id>

anggota, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Ayat ini menunjukkan bahwa sebuah jabatan adalah tanggung jawab yang penting dalam situasi apapun. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat menggunakan strateginya untuk mengubah organisasi untuk mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Seorang pemimpin harus senantiasa mengedepankan sikap keadilan dalam pengambilan keputusan, tanpa memaksakan kehendak pribadi kepada orang lain. Tindakan ini penting untuk mempertahankan prinsip-prinsip demokrasi dan mengarahkan organisasi agar selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh pemimpin tersebut.

Hal tersebut selaras dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2017 Pasal 1 tentang

Organisasi Kemasyarakatan yang berbunyi:

1. Organisasi kemasyarakatan yang selanjutnya disebut ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Anggaran Dasar yang selanjutnya disingkat AD adalah peraturan dasar Ormas.
3. Anggaran Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat ART adalah peraturan yang dibentuk sebagai penjabaran AD Ormas.
4. Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
6. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang dalam negeri.⁵

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2017 mengenai Organisasi Kemasyarakatan bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi kemasyarakatan di Indonesia beroperasi secara efektif dan sesuai dengan tujuan pendiriannya, serta tidak terlibat dalam kegiatan yang dapat membahayakan kepentingan nasional. Salah satu bentuk organisasi kemasyarakatan yang terdapat di Indonesia adalah organisasi kemahasiswaan yang beroperasi di lingkungan universitas. Organisasi kemahasiswaan berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri secara optimal, baik dalam aspek proses maupun dalam penguasaan ilmu pengetahuan.

⁵ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan.

Dalam buku yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional” karya Drs. H Suriagiri, M.Pd menjelaskan bahwa sebuah model kepemimpinan yang berhasil digunakan di berbagai organisasi, ialah model kepemimpinan transformasional yang menekankan hubungan antara pemimpin dan anggotanya pada beberapa elemen seperti: perhatian (*attention*), komunikasi (*Communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*), dan resiko (*risk*).⁶

Dalam buku yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan” karya Dr. A. Nur Insan, M.Si menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebagai kemampuan pemimpin dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi untuk bekerja, pola kerja, dan nilai – nilai kerja secara internal sehingga mereka dapat mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

Dalam kajian pustaka yang dilakukan oleh Roni Harsoyo menjelaskan bahwa “Sebuah organisasi untuk mencapai sebuah kinerja anggota melebihi batas biasa, kepemimpinan harus transformasional.”⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang

⁶ H Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 29.

⁷ A, Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 13.

⁸ Roni Harsoyo, “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (December 2022): 247–262, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>.

menuntut seorang pemimpin untuk melakukan perubahan signifikan dalam organisasi yang dipimpinnya, dengan fokus utama pada pengembangan anggota. Pemimpin transformasional berupaya untuk mendorong anggota agar mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi mereka. Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin dan seluruh anggota organisasi untuk memiliki kemampuan dan komitmen untuk berkontribusi secara aktif dalam menjalankan fungsi dan kegiatan organisasi. Dengan demikian, kolaborasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tidak hanya akan meningkatkan kualitas interaksi di dalam organisasi, tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan pertumbuhan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Namun realita dilapangan ditemukan fakta yang berbeda bahwa meskipun seorang pemimpin telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, loyalitas anggota tetap mengalami penurunan. Anggota cenderung pasif atau kurang aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi, yang dimana hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota lebih mudah meninggalkan organisasi dibandingkan dengan yang seharusnya terjadi berdasarkan teori tentang kepemimpinan transformasional. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan apakah terdapat faktor – faktor lain yang dapat memberikan pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota.

Salah satu organisasi kemahasiswaan yang menerapkan gaya kepemimpinan ini ialah IKMPB (Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso). Ikatan Keluarga Mahasiswa pergerakan Bondowoso (IKMPB) merupakan salah satu wadah organisasi, wadah silaturahmi, pemersatu, pengikat dan perjuangan mahasiswa asli Bondowoso yang menempuh studi di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember. Sebagai sebuah organisasi kedaerahan yang mempunyai cita cita luhur dalam mengawal, memperjuangkan dan memajukan Masyarakat di kabupaten Bondowoso baik dalam ranah Pendidikan, perekonomian, politik, hukum maupun budaya, IKMPB telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan dengan memperkenalkan sumber daya yang dimiliki oleh kabupaten bondowoso melalui event event yang diadakan oleh IKMPB itu sendiri. Dalam organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) gaya kepemimpinan yang dipakai ialah gaya kepemimpinan transformasional hal ini ditandai oleh perkembangan loyalitas anggota terhadap IKMPB itu sendiri. Gaya kepemimpinan ini dipilih untuk membuat mahasiswa yang ikut dalam organisasi tersebut dapat benar benar memperdalam serta menambah potensi yang dimilikinya.

Akan tetapi dalam beberapa periode masa bhakti kepengurusan di Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) mengalami penurunan serta peningkat jumlah anggota yang cukup signifikan. Meskipun jumlah anggota organisasi secara keseluruhan mengalami

peningkatan, terdapat penurunan jumlah anggota aktif ketika organisasi mengadakan sebuah kegiatan. Berikut ini jumlah anggota dari beberapa periode, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

No.	Periode	Jumlah
1.	Kepengurusan Masa Bhakti 2022 s/d 2023	138 Anggota
2.	Kepengurusan Masa Bhakti 2023 s/d 2024	90 Anggota
3.	Kepengurusan Masa Bhakti 2024 s/d 2025	176 Anggota

(Sumber: Database organisasi IKMPB)

Peneliti memilih judul penelitian ini karena tertarik untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pimpinan organisasi IKMPB dapat mempengaruhi loyalitas anggota. Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran bagi kepengurusan selanjutnya untuk menentukan strategi maupun gaya kepemimpinan yang akan dipakai sehingga dapat meningkatkan loyalitas anggota.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, tentang penerapan gaya kepemimpinan dan penurunan jumlah keanggotaan dalam sebuah organisasi kedaerahan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN BONDOWOSO (IKMPB)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti paparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)?
2. Bagaimana loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Bondowoso (IKMPB)?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka tujuan penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).
2. Untuk mendeskripsikan loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambahkan pustaka keilmuan dan pengetahuan dalam dunia manajemen serta kepemimpinan khususnya mengenai masalah gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas anggota serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap beberapa pihak, diantaranya ialah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sebuah tolak ukur bagi peneliti untuk melakukan penulisan karya ilmiah sekaligus sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya, serta untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, melengkapi serta memberikan kontribusi positif terhadap kajian ilmiah, sehingga dapat menambah wawasan baru mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi.

- c. Bagi Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta bahan evaluasi dalam penerapan gaya kepemimpinan yang akan digunakan khususnya gaya kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan loyalitas anggota organisasi.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dalam menambah informasi, untuk memperluas pengalaman, menambahkan pengetahuan dan wawasan baru terkait penelitian lanjutan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu konstruk yang sifat-sifatnya telah dinyatakan dalam bentuk angka (kuantitatif) atau dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki beragam nilai yang dapat mengalami perubahan, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif.⁹

Variabel penelitian adalah objek yang diamati dan menjadi fokus utama dalam suatu penelitian. Variabel ini juga merupakan

⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2017). 10.

suatu entitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan signifikan.¹⁰

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)” maka penulis menggolongkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *independent* (variabel bebas) dan variabel *dependent* (variabel terikat). Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel *Independent* (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab adanya perubahan pada variabel terikat. Variabel independen merupakan variabel yang berperan dalam menghasilkan, mengubah, atau memengaruhi variabel lain, yang dikenal sebagai variabel dependen. Variabel ini sering kali dirujuk sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, atau *antecedent*.¹¹

Selain itu, variabel independen adalah variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel tersebut dan gejala yang sedang diteliti.¹² Adapun variabel *independent* pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

b. Variabel *Dependent* (Variabel Terikat)

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 38.

¹¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 10.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 39.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi konsekuensi dari variabel lain, yang dikenal sebagai variabel independen. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel *respons* atau *endogen*.¹³

Selain itu, variabel terikat adalah variabel yang diteliti dan diukur untuk mengevaluasi pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen.¹⁴ Adapun variabel dependent pada penelitian ini adalah loyallitas anggota organisasi.

2. Indikator Variabel

Setelah penentuan variabel penelitian, langkah selanjutnya adalah mengemukakan indikator-indikator variabel yang berfungsi sebagai rujukan empiris untuk variabel yang diteliti. Indikator empiris ini akan dijadikan dasar dalam penyusunan butir soal atau pertanyaan dalam angket (*Kuesioner*). Berikut merupakan indikator – indikator dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Indikator Variabel

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	a. Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	1. Memiliki visi misi yang jelas.
			2. Memiliki komitmen yang tinggi.
			3. Peduli terhadap anggota.
		b. Motivasi Inspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	1. Minat dan keingintahuan yang tinggi.
			2. Memiliki

¹³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 10.

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 39.

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
		c. Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	keativitas dan selalu berinovasi.
			3. Memiliki hubungan dengan organisasi lain.
			1. Mendorong kreativitas dan inovasi.
			2. Berbagi pengetahuan dan pengalaman.
		d. Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	3. Menjalin hubungan dengan organisasi lain.
			1. Memahami kebutuhan dan aspirasi.
			2. Memberikan dukungan dan apresiasi.
			3. Mengakui dan menghargai prestasi.
2.	Loyalitas Anggota Organisasi (Y)	a. Ketaatan atau kepatuhan	1. Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
			2. Menaati perintah yang diberikan ketua organisasi dengan baik.
			3. Selalu menaati kegiatan yang sudah ditentukan.
			4. Selalu memberikan pelayanan dengan baik.
		b. Tanggung	1. Dapat

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
		jawab	menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
			2. Selalu menjaga barang – barang organisasi dengan baik.
			3. Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.
			4. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.
		c. Pengabdian	1. Sumbangan pemikiran
			2. Tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
		d. Kejujuran	1. Selalu melakukan tugas tanpa rasa dipaksa.
			2. Tidak menyalahgunakan wewenang.
			3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada ketua apa adanya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada penjelasan yang jelas dan terperinci mengenai metode pengukuran, pengamatan, atau manipulasi

suatu variabel atau konsep selama proses penelitian.¹⁵ Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh dapat dipahami sebagai suatu bentuk energi yang tidak hanya menambah, tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap lingkungan sekitarnya. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh tersebut merujuk pada dampak yang ditimbulkan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian, pengaruh tersebut berkaitan dengan perubahan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dan bagaimana perubahan ini memengaruhi loyalitas anggota organisasi (Y).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu teori yang menyoroti kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi anggotanya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Dengan gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat mencapai dan mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien. Selain itu, gaya kepemimpinan ini memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang signifikan, mendorong anggota untuk melampaui batas kemampuan mereka dalam menjalankan tugas.

3. Loyalitas Anggota Organisasi

Loyalitas anggota organisasi dapat dipahami sebagai suatu bentuk kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang tertanam dalam

¹⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember* (Jember: UIN Khas Jember, 2024), 76.

diri individu tersebut. Anggota yang loyal bersedia untuk menginvestasikan kemampuan, keterampilan, pemikiran, waktu, serta sumber daya finansial mereka demi berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) merupakan sebuah organisasi kedaerahan yang bertempat di UINKHAS yang menjadi sebuah wadah bagi mahasiswa yang berasal dari kabupaten bondowoso. Pemilihan IKMPB sebagai subjek dalam penelitian ini didasari pada pertimbangan bahwa IKMPB telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan harapan untuk meningkatkan loyalitas yang dimiliki oleh anggotanya sendiri, akan tetapi tetap terjadi penurunan jumlah anggota dikemudian hari.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merujuk pada anggapan dasar atau postulat yang berfungsi sebagai titik tolak pemikiran, di mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Dalam konteks ini, asumsi penelitian berperan sebagai landasan yang kokoh untuk masalah yang diteliti, serta untuk memperjelas variabel yang menjadi fokus utama penelitian dan dalam perumusan hipotesis.¹⁶

¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*, 76.

Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya, yang disajikan dalam bentuk pertanyaan. Penyusunan hipotesis harus dilakukan dengan jelas dan spesifik, serta merujuk pada satu makna penafsiran. Selain itu, hipotesis harus diuji secara empiris dan dapat dinyatakan dalam bentuk operasionalisasi yang memungkinkan evaluasi berdasarkan data yang diperoleh secara empiris.¹⁷

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka terdapat dua variabel yang peneliti gunakan yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dan variabel loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) (Y). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasioanl terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

H_o : Tidak Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasioanl terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

¹⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 38.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan mencakup mengenai deskripsi alur pembahasan skripsi yang berawal dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Berikut adalah sistematika pembahasan skripsi:

Bab Pertama: Bab ini membahas konteks penelitian, termasuk rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, serta sistematika pembahasan.

Bab Kedua: Dalam bab ini, kajian pustaka diuraikan, yang mencakup penelitian terdahulu seperti skripsi dan jurnal ilmiah, serta teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Bab Ketiga: Bab ini menjelaskan metode penelitian, yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

Bab Keempat: Pada bab ini, penyajian dan analisis data dilakukan, yang mencakup gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Bab Kelima: Bab ini menyajikan penutup, yang berisi kesimpulan dan saran. Dalam bagian ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti menyajikan beragam temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan studi ini. Selanjutnya, peneliti menyusun ringkasan dari penelitian yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan, termasuk skripsi, tesis, disertasi, laporan penelitian, artikel jurnal, dan sumber-sumber lainnya. Melalui langkah ini, peneliti dapat mengevaluasi sejauh mana orisinalitas dan perbedaan yang akan dihadirkan dalam penelitian ini. Jika diperlukan, peneliti juga dapat menyusun tabel yang memuat sejumlah penelitian terdahulu.¹⁸

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini:

1. Jurnal yang ditulis oleh Dodi Kurnia Adi, Achmad Syarifudin, dan Hasril Atieq Pohan, pada tahun (2023) dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional Camat Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuagan*”.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Yang melatar belakangi penelitian ini ialah penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara sadar atau tidak dengan harapan dapat memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kepemimpinan

¹⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*, 77.

transformatif dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada kantor kecamatan selat penuguan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas pegawai di kantor kecamatan Selat Penuguan mencerminkan karakteristik seorang pemimpin yang efektif. Melalui gaya kepemimpinan ini, loyalitas karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, yang dicapai melalui pemberian motivasi dan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu.¹⁹

2. Skripsi yang ditulis oleh Aprina Isnaini, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, pada tahun (2023) dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Sukoharjo)*”.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner, dimana dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PNS Dinas Koperasi, Usaha kecil dan

¹⁹ Dodi Kurnia Adi et al., “Kepemimpinan Transformasional Camat Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Selat Penuguan,” *Sosial Science and Contemporary Issues Journal* 1, no.1 (Maret 2023): 47-57 <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.413>

Menengah dan Perdagangan Sukoharjo, teknik pengambilan sampel menggunakan strategi *sampling* lengkap dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh diantara gaya kepemimpinan transformasional yang berlandaskan dari hasil pengujian secara parsial pengaruh diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan didapat t_{hitung} (4,659) $> t_{tabel}$ (1,990), dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Nilai 4,659 $> 1,990$ terlihat bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada koefisien regresi berganda memperoleh nilai positif yaitu 0,717.²⁰

3. Jurnal yang ditulis oleh Yulita Virginia Go dan Handy Aribowo, Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi IBMT, pada tahun (2023), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpd Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (Nasdem)*".

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 kader DPD Jawa

²⁰ Aprilia Isnaini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Loyalitas Karyawan (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Perdagangan Sukoharjo)" (Skripsi, UIN Raden Mas Said, 2023), 65.

Timur Partai NasDem. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dpd jawa timur partai nasional demokrat (NASDEM).

Berdasarkan Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) disimpulkan bahwa R Square sebesar 0,228, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan X_2 (Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 22,8%.²¹

4. Jurnal yang ditulis oleh Shandy Aditia Miharja dan Novi Ruhkviyanti, mereka merupakan Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM, pada tahun (2024) dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Danamon Bandung Timur*”.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Danamon Bandung Timur, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh nonprobability* dengan jumlah sampel

²¹ Yulita Virginia Go et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpd Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (Nasdem),” *Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember 2023, no. 24 (December 2023): 897–905, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441814>.

sebanyak 62 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Danamon Bandung Timur.

Hasil analisis menggunakan SPSS 27 pada Tabel 12 menghasilkan R Square (R^2) sebesar 0,306. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama menyumbang sebesar 30,6% terhadap variasi dalam variabel kinerja. Sisanya, sebanyak 69,4%, dipengaruhi oleh komponen yang dalam penelitian ini tidak dibahas.²²

5. Jurnal yang ditulis oleh Selfinia Utami dan Putri Maisara, mereka merupakan Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, pada tahun (2023) dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)*”.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada departemen *Preparation*, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability* dengan jumlah sampel sebanyak 210 orang.

²² Shandy Aditia Miharja and Novi Ruhkviyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BANK Danamon Bandung Timur,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* 12, no.1 (2024): 315-331, <http://dx.doi.org/10.24127/jp.v12i1.10423>.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Hasil pengujian hipotesis didapatkan t_{hitung} 2,596 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ atau maknanya lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan memberi pengaruh positif di karenakan timbulnya suasana kerja baik seperti pencahayaan nyaman untuk bekerja, suhu ruangan, kebersihan, keamanan yang aman serta hubungan baik dengan rekan kerja. Bertambah baiknya, kualitas lingkungan kerja, maka bisa menunjang peningkatan perasaan puas terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja naik.²³

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dodi Kurnia Adi, Achamd Syarifudin, Hasril Atieq Pohanpada tahun 2023	Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan	Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan di kantor kecamatan tersebut dengan pemberian	a. Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama. b. Keduanya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap	a. Pada penelitian terdahulu tidak hanya membahas mengenai dampak dari kepemimpinan transformasional akan tetapi juga membahas mengenai faktor pendukung dan penghambat,

²³ Selfinia Utami, and Putri Maisara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)," *Edunomika* 07, no.1 (2023): 1-16. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.7152>

No	Nama Penulis dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			motivasi serta kepercayaan kepada para pegawai.	loyalitas seseorang.	sedangkan pada penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi. b. Pada penelitian terdahulu merupakan penelitian kualitatif, sedangkan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. c. Pada penelitian terdahulu lebih memfokuskan untuk mengetahui dampak yang diberikan dari gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan pada penelitian ini lebih memfokuskan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas

No	Nama Penulis dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					anggota.
2.	Apriani Isnaini pada tahun 2023.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.	Terdapat pengaruh diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan didapat $t_{hitung} (4,659) > t_{tabel} (1,990)$, dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.	a. Keduanya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap loyalitas anggota. b. Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama. c. Metode penelitian kuantitati d. Uji reabilitas yang digunakan ialah <i>Cronbach's Alpha</i>	a. Pada penelitian terdahulu cakupan penelitian lebih luas dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas anggota organisasi, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan satu faktor. b. Pada penelitian terdahulu analisis data menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana. c. Pada penelitian terdahulu, penggunaan sampel menggunakan total <i>sampling</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan <i>simple random</i>

No	Nama Penulis dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					<i>sampling.</i>
3.	Yulita Viginia Go dan Handy Aribowo pada tahun 2023	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPD Jawa Timur partai Nasional Demokrat (NASDEM).	Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) disimpulkan bahwa R Square sebesar 0,228, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 22,8%.	a. Memiliki variabel X yang sama. b. Uji reabilitas yang digunakan ialah <i>Cronbach's Alpha</i> . c. Metode penelitian kuantitatif.	a. Pada penelitian terdahulu, pembahasan penelitian lebih mengarah terhadap strategi kepemimpinan dalam dunia kerja, sedangkan pada penelitian ini pembahasan penelitian lebih mengarah terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap sebuah organisasi. b. Pada penelitian terdahulu, penggunaan sampel menggunakan metode <i>purposive sampling</i> , sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>simple random sampling</i> .
4.	Shandy Aditia Miharja dan Novi Ruhkviy	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap	Berdasarkan hasil analisis didapati R Square (R^2) sebesar 0,306.	a. Memiliki variabel X yang sama yaitu: gaya kepemimpinan transformasional	a. Pada penelitian terdahulu, analisis data yang digunakan ialah mode

No	Nama Penulis dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	anti pada tahun 2024.	kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Bandung Timur.	Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama – sama sebesar 30,6% terhadap variabel kinerja.	b. Uji reabilitas yang digunakan ialah <i>Cronbach Alfa</i> . c. Metode penelitian kuantitatif.	regresi berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan model regresi sederhana. b. Pada penelitian terdahulu, metode pengumpulan data salah satunya ialah menggunakan wawancara, sedangkan pada penelitian ini salah satu metode pengumpulan data ialah dokumentasi. c. Pada penelitian terdahulu, penggunaan sampel menggunakan metode <i>Sampling</i> jenuh <i>nonprobability</i> , sedangkan pada penelitian ini, menggunakan <i>simple random sampling</i> .
5.	Selfinia Utami dan Putri Maisara pada tahun	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan	Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R ²) didapatkan	a. Memiliki tujuan penelitian yang sama yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan	a. Pada penelitian terdahulu, menggunakan beberapa variabel X yang dapat

No	Nama Penulis dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	2023.	kerja terhadap loyalitas karyawan.	yaitu, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi pengaruh sebesar 73,3%	a. transformasional. b. Uji reabilitas yang digunakan ialah <i>Cronbach Alpha</i> . c. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif.	memberikan pengaruh terhadap variabel Y, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel X. b. Pada penelitian terdahulu, penggunaan sampel menggunakan teknik <i>nonprobability</i> , sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>simple random sampling</i> . c. Pada penelitian terdahulu, analisis data yang digunakan ialah mode regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan model regresi sederhana.

Berdasarkan lima penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Keduanya memiliki persamaan pada metode penelitian dan jenis penelitian yang digunakan, serta memiliki

perbedaan pada variabel *independent* (X), yang mana penelitian terdahulu cenderung mengkaji loyalitas atau kinerja dalam konteks dunia kerja, seperti perusahaan dan institusi pendidikan, serta mempertimbangkan lebih dari satu variabel bebas dengan model regresi linier berganda. Sementara itu, penelitian ini secara khusus menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota dalam konteks organisasi kemahasiswaan, dengan menggunakan model regresi linier sederhana.

Untuk pembaharuan dari penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki fokus penelitian yang berbeda, yaitu loyalitas anggota dalam ranah organisasi kemahasiswaan. Jika pada penelitian sebelumnya membahas mengenai loyalitas di lingkungan perusahaan atau lembaga pendidikan formal dengan fokus pada loyalitas atau kinerja karyawan dan guru, maka dalam penelitian ini berfokus mengenai loyalitas anggota di sebuah organisasi sukarela untuk melihat efektivitas kepemimpinan transformasional dalam membangun loyalitas di lingkungan yang tidak terikat secara formal oleh hubungan kerja profesional.

Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada aspek loyalitas anggota organisasi yang lebih berdampak terhadap emosional pada setiap anggota untuk berkontribusi didalam organisasi yang diikuti. Hal ini sangat menarik untuk diteliti karena dari hasil penelitian ini dapat mengungkap apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

terhadap loyalitas anggota organisasi, khususnya di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

B. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam suatu organisasi, Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengarahkan dan memimpin, sehingga seluruh komponen di bawahnya dapat beradaptasi dan bergerak sejalan dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.²⁴ Praktik kepemimpinan memegang kendali penuh atas kondisi yang terjadi dalam sebuah organisasi.

Praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan atau penurunan loyalitas organisasi. Praktik kepemimpinan merupakan suatu prosedur yang didasarkan pada pengalaman yang terbukti menghasilkan hasil yang optimal. Salah satu praktik kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan transformasional.²⁵

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan upaya untuk membangun kesadaran di antara para bawahan dengan

²⁴ Mohammad Zaini and Machfudz, "The Pattern of Profetical Leadership Education Based on Religion Moderation" Jurnal Pendidikan Islam 11, no.2 (Juni 2022): 859 – 874 <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.3171>

²⁵ Abdullah Shukri Mohamed Nor et al., "Futuristic Leadership Profile: A Best Practice Of Malaysia`S State Religious Secondary School" Journal of Islamic Educational Management 4, no.2 (Desember 2022): 201 – 224 <https://doi.org/10.35719/jieman.v4i2.138>

mengusung cita-cita yang luhur dan moralitas yang tinggi, seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi. Namun, nilai-nilai tersebut tidak hanya sekadar menjadi slogan yang bersifat verbal, melainkan harus menjadi semangat yang substansial dalam organisasi tersebut.²⁶

Kouzes dan Posner mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada penciptaan lingkungan organisasi yang mendorong inovasi. Dalam konteks ini, pemimpin memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk berinovasi dan menyampaikan ide-ide baru, sehingga mendorong kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan organisasi.²⁷

Bernard M. Bass menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dalam suatu organisasi. Pendekatan ini menginspirasi seluruh anggota untuk berkomitmen secara total terhadap tujuan dan visi organisasi.²⁸

Suwatno menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, sehingga

²⁶ Bahar Agus Setiawan and Abd. Muhiith, “Transformational Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan,” (Depok: Rajawali, 2023), 23.

²⁷ Rizal Andreansyah and M. Imamul Muttaqien, “Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif,” *Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat* 2, no. 1 (December 2024): 159–166, <https://doi.org/10.61132/akhlak.v2i1.313>.

²⁸ Amirrudin Zalukhu, “Kalosara Dan Pendidikan Kristen Sebagai Fondasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Perdamaian Dan Harmoni Sosial Di Masyarakat Tolaki,” *Pendidikan Kristes* 4, no. 1 (March 2025): 1-19. <https://doi.org/10.55967/manthano.v4i1.85>.

mereka mengalami peningkatan dalam rasa percaya diri, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin.²⁹

Burns dalam definisinya pada tahun 1978, menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana pemimpin dan pengikut saling mendorong untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.³⁰

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu upaya untuk mendorong perubahan dalam organisasi dengan tujuan menyatukan semua komponen di dalamnya dan membangun empati di antara mereka, sehingga dapat memberikan manfaat dan nilai positif bagi organisasi secara keseluruhan.³¹

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk melaksanakan perubahan dalam organisasi. Hal ini dilakukan melalui penciptaan, komunikasi, dan pemodelan visi serta misi organisasi, sekaligus menginspirasi anggota untuk berupaya mencapai visi dan misi tersebut.

²⁹ Amelia, Elisabeth Siagian, Joy, Elly Tulung, and Norce, Rita Taroreh, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara," *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3, vol. 4 (Januari 2025): 844-861, <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>.

³⁰ Suhadi Winoto, "Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan," (Yogyakarta: Bildung, 2020), 90.

³¹ Mu'alimin, Moh. Anwar "Transformation Leadership: The Practice of Principals in Islamic Schools," *Jurnal Pendidikan Islam* 27, vol. 2 (Desember 2022): 85 – 95. <https://doi.org/10.19109/td.v27i2.14201>

b. Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Jung et al ada beberapa dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini,³² yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Idealized influence merujuk pada suatu keadaan di mana pemimpin mendapatkan kekaguman, penghormatan, dan kepercayaan dari para anggotanya. Sebuah penelitian menjelaskan bahwa *idealized influence* mencerminkan karakteristik seorang pemimpin yang tangguh, tekun, dan cerdas, sehingga mampu menyampaikan visi dan misi yang dapat menumbuhkan rasa simpati dan empati anggota terhadap pemimpin tersebut.³³

Idealized influence mengacu pada perilaku seorang pemimpin transformasional yang menghasilkan kepercayaan, kekaguman, dan pengakuan dari anggotanya, serta mendorong keinginan untuk meneladani pemimpin tersebut.³⁴

Dalam gaya kepemimpinan transformasional dalam aspek *Idealized Influence* mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

³² H Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 55.

³³ Victor Barinua and Ogbulu Tamunonengiyeofori, “*Idealized Influence And Employees’ Commitment*,” *Journal of Management Practice* 2, no. 5 (May 2022), www.ijaar.org.

³⁴ Muhammad, Yatshil Hafid, “Pengaruh Kharismatik (*Idealized Influence*) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Di Kota Samarinda)” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2023), 61.

- a) Memiliki visi misi, artinya dengan adanya visi misi yang jelas maka seorang pemimpin dapat memberikan arah yang jelas, meningkatkan motivasi terhadap anggota, mempermudah dalam pengambilan keputusan, serta dapat membangun kebersamaan. Visi merupakan suatu pernyataan yang menggambarkan cita-cita seorang pemimpin atau aspirasi ideal yang ingin dicapai di masa depan.³⁵ Misi adalah suatu pedoman yang rasional dan akurat yang dapat digunakan untuk menilai kegiatan dan aktivitas dalam suatu organisasi.³⁶
- b) Memiliki komitmen yang tinggi, artinya kepemilikan yang kuat tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara untuk mencapai hal tersebut. Komitmen dalam suatu organisasi merujuk pada keadaan di mana seorang anggota menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi tersebut.³⁷ Selain itu, Komitmen yang tinggi dalam konteks organisasi mencerminkan adanya keinginan yang mendalam dan kuat untuk tetap menjadi bagian yang integral dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya terikat secara formal, tetapi juga memiliki rasa keterikatan emosional

³⁵ Ervina Maulida et al, *Manajemen Strategik* (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021), 38.

³⁶ Hascita Istiqomah, "Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di MIN I Bantul," *Jurnal Prodi PGMI* 5, no.1 (April 2020): 15-22, <https://doi.org/10.31764/ibtidaiv.v5i1.2625>.

³⁷ Anas Triyanto and Jaenab, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, no. 2 (2020): 110-114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>.

dan identitas yang kuat dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi.³⁸

- c) Peduli terhadap anggota, ialah Sebuah bentuk sikap dan tindakan yang mencerminkan kepedulian terhadap individu lain dalam suatu lingkungan dapat menghasilkan atmosfer organisasi yang positif dan sportif. Dengan adanya rasa peduli tersebut, tercipta interaksi yang saling mendukung dan memperkuat hubungan antar anggota organisasi.³⁹ Kepedulian adalah suatu sikap yang dimiliki oleh setiap individu, kelompok, atau organisasi untuk memberikan perhatian kepada orang lain, organisasi, serta lingkungan sosial di sekitarnya.⁴⁰

2) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Inspirational motivation merujuk pada gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi

³⁸ Ali Umar and Suarni Norawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (January 2022): 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.

³⁹ Enceng Iip Syaripudin and Imel Nuraeni, "Mekanisme Pengolahan Dan Pendistribusian Zakat Infak Dan Sedekah Di Daarut Tauhid Peduli Garut," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (Agustus, 2022): 136–144, <https://doi.org/10.37968/jhesy.v1i1.247>.

⁴⁰ April Laksana, Riska Ferdiana, and Miftahul Falah, "Strategi Komunikasi Organisasi Motor XTC Dalam Membangun Citra Positif Di Masyarakat Kota Serang," *ANTASENA: Governance and Innovation Journal* 1, no. 2 (October 2023): 60–69, <https://doi.org/10.61332/antasena.v1i2.116>.

anggota untuk mencapai tujuan yang sebelumnya dianggap tidak mungkin untuk dicapai.⁴¹

Dalam konteks organisasi, Sebuah perilaku pemimpin yang bertujuan untuk memberikan motivasi kepada anggota serta memberikan makna yang mendalam terhadap semua aktivitas yang sedang dilaksanakan.

Dalam konteks ini, pemimpin diharuskan untuk meningkatkan ekspektasi para pengikut dengan menginspirasi mereka melalui komunikasi yang percaya diri, yang menegaskan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan *inspirational motivation* sering kali melibatkan penggunaan simbolisme dan narasi untuk menggambarkan tujuan serta harapan yang ingin dicapai, yang pada gilirannya mampu mengartikulasikan visi yang menarik dan memotivasi anggota untuk berupaya mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁴²

Dalam gaya kepemimpinan transformasional dalam aspek *Inspirational Motivation* mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Minat dan keingintahuan yang tinggi, artinya Sikap seorang anggota untuk mendalami suatu aspek serta

⁴¹ Muhammad Alief Ramadhani and Nurul Indawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no.3 (July 2021): 1101-1112, <http://dx.doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>

⁴² Qoyyimun Nafal, Binti Maunah, and Achmad Patoni, "Hakikat Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (Juni 2024): 45–58, <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i2.1361>.

keinginan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai elemen-elemen yang terdapat dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, minat merujuk pada perilaku individu yang muncul sebagai respons terhadap suatu objek, yang mencerminkan keinginan untuk berkomitmen dan menetap.⁴³ Pernyataan ini sejalan dengan pengertian keingintahuan, yang merupakan suatu aktivitas yang memanfaatkan kemampuan kognitif, namun juga dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi individu untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai subjek yang sedang dipelajari.⁴⁴

- b) Memiliki kreativitas dan selalu berinovasi, artinya pemikiran dari setiap individu yang dapat memberikan ide ide baru yang belum pernah ditemukan sebelumnya. Kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang baru, baik dalam bentuk ide maupun karya nyata, yang berbeda dari yang telah ada sebelumnya.⁴⁵ Dalam konteks organisasi, inovasi didefinisikan sebagai proses di mana suatu

⁴³ Rismawati Hamid, Djoko, Lesmana Radji, and Yulinda, L Ismail, "Pengaruh Empathy Dan Responsiveness Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pelanggan," *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 1 (Juni 2020): 27–38, <https://doi.org/10.37479/jkeb.v13i1.7105>.

⁴⁴ Sarah Adilah Wandansari and Hernawati, "Studi Curiosity, Epistemic Curiosity, Dan Keberhasilan Belajar Dalam Konteks Akademik," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 35, no. 2 (November 2021): 140–148, <https://doi.org/10.21009/pip.352.6>.

⁴⁵ Luthfi Nurul Azizah, Muhammad Sidik, and Muhammad Fauzan Rivano, "Literature Review Keunggulan Kompetitif: Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Kepuasan Konsumen," *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 1 (April 2022): 1-10, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>.

organisasi melakukan perubahan pada filosofi, budaya, operasi, dan prosedur guna meningkatkan nilai atau kualitas yang dimiliki.⁴⁶

- c) Memiliki komitmen yang tinggi dalam memimpin, artinya Keinginan emosional yang kuat yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada, sehingga tujuan dan aspirasi yang diinginkannya dapat terwujud dalam organisasi yang dipimpinnya.⁴⁷ Selain itu, komitmen yang tinggi dalam kepemimpinan merujuk pada ketertarikan individu yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab terhadap organisasi yang diikutinya. Hal ini mencerminkan loyalitas, dedikasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi sebagai seorang pemimpin.⁴⁸

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya agar berpikir melampaui batas kemampuan yang dimiliki saat menghadapi

⁴⁶ Lien Maulina, "Revitalisasi Industri Perhotelan Dengan Inovasi: Meningkatkan Keunggulan Bersaing Dan Pengalaman Pelanggan," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 7, no. 1 (April 2023): 504–519, <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2962>.

⁴⁷ Yuan Badrianto and Dwi Astuti, "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (January 2023): 841–848, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>.

⁴⁸ Ade Febrianto, "Kompensasi Sebagai Modal Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Komitmen Organisasi Compensation as Capital in Improving Performance and Organizational Commitment," *Cakrawala : Management Science Journal* Page 2, no. 1 (January 2025): 7-17, <https://doi.org/10.63541/6bd16s19>.

pemecahan masalah. Hal ini berkaitan dengan kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh individu tersebut.⁴⁹

Selain itu stimulasi intelektual merupakan suatu perilaku pemimpin yang berupaya memengaruhi setiap anggotanya untuk memandang suatu masalah dari perspektif yang baru dan menerapkan solusi alternatif yang lebih kreatif.⁵⁰

Dalam konteks ini, seorang pemimpin diharapkan mampu membantu setiap anggotanya agar tidak hanya terfokus pada satu perspektif dalam upaya menyelesaikan suatu masalah.

Dalam gaya kepemimpinan transformasional dalam aspek *Intellectual Stimulation* mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Mendorong kreativitas dan inovasi, artinya usaha seorang pemimpin dalam memberikan dorongan untuk mengembangkan ide-ide baru serta mengubah pola pikir anggota. Kreativitas dapat dipahami sebagai usaha untuk menciptakan hubungan baru yang bermakna antara elemen-elemen yang sebelumnya tidak terhubung,

⁴⁹ Hery Sutanto, Yekti Utami, and Aris Kusumo Diantoro, "The Effect of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration on HR Performance," *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences* 1, no. 3 (October 2021): 100–109, <https://doi.org/10.31098/bmss.v1i3.293>.

⁵⁰ Paul N. Karuthi, "Intellectual Stimulation for Technological Innovation-A Review of Literature," *International Journal of Managerial Studies and Research* 10, no. 4 (April 2022): 1–16, <https://doi.org/10.20431/2349-0349.1004001>

dengan cara yang relevan, kredibel, dan menarik.⁵¹

Sedangkan inovasi didefinisikan sebagai suatu penemuan yang dianggap baru bagi individu atau organisasi, yang dapat berupa ide, produk, kegiatan, maupun metode yang dapat diamati.⁵²

- b) Berbagi pengetahuan dan pengalaman, artinya sebuah kegiatan diskusi yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan baru dari pemikiran yang dimiliki oleh individu lain. Pengetahuan merupakan keseluruhan hasil dari aktivitas berpikir yang dilakukan oleh individu mengenai suatu hal atau peristiwa.⁵³ Sementara itu, pengalaman merujuk pada segala sesuatu yang telah dirasakan, dijalani, dan ditanggung oleh individu sebagai akibat dari tindakan yang dilakukannya sendiri.⁵⁴

- c) Menjalin hubungan dengan organisasi lain, artinya kemampuan seorang pemimpin dalam membangun pola interaksi yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dengan harapan dapat menjalin hubungan yang

⁵¹ Gabriel Sianipar, "Implementasi Mengembangkan Kreativitas Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen," *REI MAI: Jurnal Ilmu Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (November 2023): 75–91, <https://doi.org/10.69748/jrm.v1i2.36>.

⁵² A Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 27.

⁵³ Dila Rukmi Octaviana and Reza Aditya Ramadhani, "Hakikat Manusia: Pengetahuan (Knowledge), Ilmu Pengetahuan (Sains), Filsafat Dan Agama," *Jurnal Tawadhu* 5, no.2 (Oktober 2021): 143-159. <https://doi.org/10.52802/twd.v5i2.227>.

⁵⁴ Ainil Mardiah and Hamdi Anugrah, "Pengaruh Orientasi Belanja, Kepercayaan, Dan Pengalaman Pembelian Terhadap Minat Beli Ulang Secara Online," *Menara Ilmu* 14, no. 2 (October 2020): 1-11. <https://doi.org/10.31869/mi.v14i2.2245>.

berkelanjutan di masa depan.⁵⁵ Selain itu, menjalin hubungan dengan organisasi lain merupakan salah satu kebutuhan yang penting bagi organisasi untuk membangun koneksi, dengan tujuan memperluas komunikasi di antara sesama organisasi.⁵⁶

4) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Perilaku seorang pemimpin mencakup perhatian terhadap kebutuhan anggotanya serta kemampuan untuk bertindak sebagai pelatih atau mentor. Dalam konteks ini, pemimpin diharuskan untuk memperlakukan setiap anggota sebagai individu yang unik, serta melakukan pemantauan, pendampingan, dan pengembangan peluang yang dimiliki oleh masing-masing individu.⁵⁷

Dengan perilaku tersebut, diharapkan pemimpin dapat mengidentifikasi perbedaan di antara setiap anggotanya dan memperlakukan masing-masing individu sesuai dengan peluang yang dimiliki. Pemimpin harus mampu berfungsi sebagai mentor bagi para anggotanya. Peran sebagai mentor harus dilaksanakan dengan memperhatikan setiap anggota

⁵⁵ Novi Qonitatin et al., "Relasi Remaja – Orang Tua Dan Ketika Teknologi Masuk Di Dalamnya," *Buletin Psikologi* 28, no. 1 (June 2020): 28-44, <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.44372>.

⁵⁶ Mukhlash Gunawan, Farid Hasan, and Siti Mariyam, "Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Di Dalam Membangun Relasi "Connection"," *Selasar KPI: Referensi Media Komunikasi dan Dakwah* 2, no. 2 (Desember 2022): 37– 46, <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar>.

⁵⁷ Basirun and Turimah, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no.1 (March 2022): 34–41, <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>.

secara individual dan berfokus pada pengembangan karakteristik masing-masing individu.⁵⁸

Dalam gaya kepemimpinan transformasional dalam aspek *Intellectual Stimulation* mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Memahami kebutuhan dan aspirasi, artinya kepekaan seorang pemimpin dalam mengidentifikasi kebutuhan dan aspirasi anggota sangat penting untuk membangun hubungan yang harmonis serta mencapai tujuan bersama. Kebutuhan merujuk pada perasaan memiliki dan dimiliki, yang diperlukan agar individu dapat diterima oleh orang-orang di sekitarnya atau dalam konteks lingkungan organisasi.⁵⁹ Aspirasi dapat diartikan sebagai harapan dan tujuan yang ditetapkan untuk mencapai keberhasilan di masa depan.⁶⁰
- b) Memberikan dukungan dan apresiasi, artinya kepekaan seorang pemimpin dalam hal penyediaan kebutuhan yang diperlukan oleh anggotanya, serta dalam memberikan apresiasi terhadap kinerja yang telah ditunjukkan, sangatlah penting. Dukungan dapat didefinisikan sebagai

⁵⁸ Febria Rizky Aulia and Luky Dwianto, "Literature Review: Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Persepsi Perawat Terhadap Handcover." *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 8, no.3 (Desember 2020): 178 – 183 <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.178-183>

⁵⁹ Andriansyah Bari and Randy Hidayat, "Teori Hiraiki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget Keywords : Publishing Institution," *Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (Februari 2022): 8-14, <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4303>

⁶⁰ Wahyuning Chumaesoan, "Peran Humas DPDR Kota Surakarta Dalam Menanggapi Aaspirasi Masyarakat Melalui Website," *Intelektiva* 4, no. 5 (January 2023): 74–82, <https://jurnalintelektiva.com/>.

suatu pola interaksi yang bersifat positif atau sebagai perilaku yang bersifat membantu, yang diberikan kepada anggota yang memerlukan bantuan.⁶¹ Sedangkan apresiasi dapat diartikan sebagai penilaian terhadap usaha atau pencapaian yang dilakukan oleh seorang anggota.⁶²

- c) Mengakui dan menghargai prestasi, artinya merujuk pada sikap dan tindakan seorang pemimpin dalam mengakui serta menghargai prestasi yang telah diraih oleh anggotanya. Prestasi dapat diartikan sebagai hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan atau diciptakan, yang diperoleh melalui usaha dan ketekunan, baik secara individu maupun kolektif.⁶³ Dengan kata lain prestasi dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh individu sebagai akibat dari upaya yang dilakukan. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai peran mereka dalam organisasi, serta oleh kemampuan yang mereka miliki.

⁶¹ Lily Hidayati et al., "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Siswa (Definisi Kesejahteraan Subjektif)," *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 3 (Juli 2023): 177–185, <https://doi.org/10.54066/jupendis-itb.v1i3>.

⁶² Zuyyina Candra Kirana and A.M, Anifa, Noor, Al Badri, "Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi," *Studi Ilmu Keagamaan Islam* 1, no. 3 (September 2020): 175-193, <https://doi.org/10.58401/salimiya.v1i3.272>.

⁶³ Laila Fathia Zulfiani, Djuniadi, and Putri Khoirin Nashiroh, "Pengaruh Ekstrakurikuler Bola Basket Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Olahraga," *Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (April 2020): 36-39, <https://doi.org/10.26740/jp.v5n2.p36-39>.

c. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berfungsi sebagai cerminan karakteristik pemimpin tersebut. Karakteristik kepemimpinan adalah sifat dasar yang membentuk kepemimpinan itu sendiri. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dikenal sebagai individu yang mampu memberikan teladan yang kuat bagi para anggotanya.

Dalam suatu teori sosial, pemimpin dianggap sebagai sosok yang dibentuk melalui pengalaman, bukan dilahirkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berkembang sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan. Lingkungan yang menantang dapat membentuk pemimpin yang sesuai dengan kondisi di sekitarnya, sementara lingkungan yang demokratis cenderung menghasilkan pemimpin yang lebih moderat.⁶⁴

Menurut Assingkily dan Mesiono terdapat beberapa karakteristik dalam kepribadian seorang pemimpin transformasional, diantaranya:

- 1) Seorang pemimpin diharapkan untuk memiliki pendirian yang teguh, jiwa yang utuh, serta kemandirian dalam upayanya untuk mewujudkan visi organisasi.

⁶⁴ Rofiq Hidayat et al., "Principle-Based Leadership All'S Perspective Religious Moderation Muhammad As-Shalabi." *The 1st Annual Conference of Islamic Education*. (Atlantis Press, 2023). 91 – 102. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-044-2_11

- 2) Seorang anggota harus memiliki kesadaran akan pentingnya solidaritas dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Dalam suatu organisasi, setiap individu, baik pemimpin maupun anggota, diharapkan untuk bersikap sukarela dengan mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, tanpa mengharapkan imbalan apapun.⁶⁵

Sedangkan Menurut Bass dan Avolio berpendapat bahwa karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional ialah sebagai berikut:

- 1) *Idealized Influence*

Seorang pemimpin berperan sebagai teladan yang dikagumi dan dihormati oleh anggotanya. Peran ini dapat memengaruhi anggota untuk mengikuti arahan dan visi yang ditetapkan oleh pemimpin.

- 2) *Inspirational Motivation*

Seorang pemimpin berfungsi sebagai mentor atau pelatih yang memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggotanya, serta harus mampu menetapkan standar sambil mendorong anggota untuk mencapainya.

- 3) *Intellectual Stimulation*

Seorang pemimpin harus mampu mendorong bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang

⁶⁵ Nur Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 2021): 840–846, <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.

cermat dan rasional, serta berupaya untuk menghindari stagnasi dalam organisasi dengan melakukan perubahan terhadap pemikiran dan teknik yang telah ada selama ini.

4) *Individualid Consideration*

Seorang pemimpin harus mampu memelihara komunikasi yang terbuka, sehingga anggota merasa nyaman untuk berbagi ide, saran, dan kritik, serta memberikan dukungan terhadap pencapaian dan perkembangan anggota.⁶⁶

Menurut Gary Yukl, terdapat beberapa karakteristik yang menggambarkan gaya kepemimpinan transformasional,⁶⁷ ialah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan terhadap kesejahteraan anggota organisasi.
- 2) Pemimpin transformasional harus selalu berusaha keras untuk menkankan nilai – nilai etika kepada anggotanya.
- 3) Seorang pemimpin transformasional tidak memberikan wejangan akan tetapi mendorong anggotanya untuk berinovasi dan mengatasi problematika mereka sendiri.
- 4) Kepemimpinan transformasioal mencakup rangsangan intelektual terhadap anggota.

⁶⁶ Khoirunnisaa and Binti Maunah., "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern" *Indonesian journal of education management* 3, no.2 (Agustus 2021): 31 – 42 <https://doi.org/10.52627/ijeam.v3i2.11>

⁶⁷ Hartono et al., "Kiai Transformatif Dan Resiliensi Pondok Pesantren" (Jember: UINKHAS, 2024), 101.

- 5) Kepemimpinan transformasional mengaktifkan percakapan dalam lapisan sosial melalui komunikasi politik yang konstruktif.

2. Loyalitas Anggota Organisasi

a. Pengertian Loyalitas Anggota Organisasi

Loyalitas anggota dapat didefinisikan sebagai sikap atau perilaku yang mencerminkan kesetiaan dan komitmen terhadap kelompok, organisasi, atau komunitas yang diikuti. Dalam konteks penelitian ini, loyalitas anggota memainkan peran yang signifikan dalam mempertahankan keberlangsungan serta mencapai keberhasilan suatu kelompok, organisasi, atau komunitas.

Loyalitas dapat dipahami sebagai suatu kondisi psikologis yang menghubungkan anggota dengan organisasi, serta mencerminkan kecenderungan anggota untuk tetap berkomitmen dan tidak berpindah ke organisasi lain. Oleh karena itu, loyalitas berperan penting dalam membangun hubungan saling percaya di antara individu-individu dalam organisasi tersebut.⁶⁸

Menurut Hasibuan, loyalitas merupakan suatu elemen yang digunakan untuk menilai anggota, yang mencakup kesetiaan terhadap organisasi, posisi yang diemban, serta tanggung jawab atau job description yang telah diterima.⁶⁹

⁶⁸ Early, Maghfiroh innayati, *Perilaku Perilaku Organisasi Organisasi Perilaku Organisasi Buku Ajar*, (Indramayu: CV, Adanu Abimata, 2024), 84.

⁶⁹ Kristin Umi Juwita and S M Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 10.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang mengaitkan individu dengan organisasi, yang mencerminkan komitmen anggota untuk tetap setia dan tidak beralih ke organisasi lain. Selain berfungsi sebagai indikator kesetiaan terhadap organisasi dan tanggung jawab yang diemban, loyalitas juga memiliki peran yang signifikan dalam membangun hubungan saling percaya di antara anggota. Hal ini, dapat mendukung keberlangsungan dan keberhasilan organisasi.

b. Dimensi Loyalitas Anggota Organisasi

Berdasarkan sebuah penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Semarang terdapat beberapa dimensi dalam loyalitas anggota organisasi yang digunakan dalam penelitian ini.⁷⁰ Sebagai berikut:

1) Ketaatan atau Kepatuhan

Terdapat sejumlah teori yang menjelaskan mengenai kepatuhan, salah satunya menyatakan bahwa kepatuhan atau ketaatan merupakan perilaku individu yang berkaitan dengan kepentingan pribadi serta respons terhadap perubahan yang berhubungan dengan perilaku tersebut.⁷¹

Selain itu, ketaatan atau kepatuhan juga dapat dipahami sebagai perilaku individu yang mematuhi suatu aturan karena

⁷⁰ Aditya Arta Pamungkas, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang,” (Skripsi, Universitas Semarang, 2023), 42.

⁷¹ Irmayanti et al., *Etika Profesi & Kompetensi Auditor Perspektif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*, (Gowa: Pusaka Almada, 2021), 3.

individu tersebut merasa bahwa aturan tersebut sejalan dengan nilai-nilai intrinsik yang dianutnya.⁷²

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa ketaatan atau kepatuhan merupakan suatu sikap individu dalam mengikuti atau menerapkan norma-norma yang telah ada sebelumnya.

Dalam loyalitas anggota organisasi dalam aspek ketaatan atau kepatuhan mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi, artinya mengikuti terkait apa yang telah diatur serta diputuskan dalam organisasi. Pernyataan ini merujuk pada sikap taat, disiplin, dan patuh yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan.⁷³ Selain itu, ketaatan terhadap semua peraturan dan ketentuan mencerminkan kesanggupan seorang anggota untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh pemimpin, serta kemampuan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.⁷⁴

⁷² Elizabeth Michelle, Keyzia, Betarli Lengkon, and Melvin Jusuf, "Ketaatan Dan Kepatuhan Hukum Masyarakat Terhadap Peraturan PSBB Masa Transisi Berdasarkan PERGUB NO. 88 Tahun 2020 Di Wilayah Jakarta Barat," *Hukum* 11, no. 2 (Desember 2020): 90-103, <https://doi.org/10.33476/ajl.v11i2.1654>.

⁷³ Indri Khaerunnisa and Yudi Permana, "Hubungan Literasi Zakat Profesi Terhadap Kepatuhan Membayar Zakat Profesi (Studi Kasus Di Kelurahan Balekambang Jakarta Timur)," *Journal: General Bookkeeping Service Journal* 1, no.1, (Februari 2025): 42-53. <https://journal.stiegici.ac.id/>

⁷⁴ Ahmad Suhardi, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman, "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (June 2021): 1117–1124, <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>.

- b) Menaati perintah yang diberikan ketua organisasi dengan baik, indikator ini merujuk pada pelaksanaan metode dan perilaku yang dianjurkan atau diperintahkan oleh pemimpin.⁷⁵ Selain itu, mematuhi perintah merupakan suatu tindakan yang menunjukkan ketaatan terhadap perintah, aturan, atau norma yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi.⁷⁶
- c) Selalu menaati kegiatan yang sudah ditentukan, artinya sikap yang merujuk pada partisipasi dalam kegiatan organisasi. Dalam konteks organisasi, hal ini merujuk pada partisipasi anggota yang mencakup keterlibatan mental dan emosional individu untuk mendorong serta mendukung pencapaian tujuan bersama, serta mengambil tanggung jawab atas organisasi.⁷⁷ Selain itu, partisipasi merupakan keterlibatan aktif seorang anggota dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait program atau kegiatan yang akan dilaksanakan.⁷⁸

⁷⁵ Siti Masrokhah et al., "Keunggulan Bersaing Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pengunjung Berdampak Keberlanjutan Pengunjung Umkm Batik Wastralingga," *Economics and Digital Business Review* 5, no. 1 (2024): 249–260, <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.859>.

⁷⁶ Neneng Nuryanti et al., "Analisis Ketaatan Masyarakat Usia Remaja Terhadap Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan COVID-19," *ISAS* 6, no. 2 (November 2020): 519–127, <https://proceeding.isas.or.id/>.

⁷⁷ Kalimah and Bagus Kisworo, "Partisipasi Masyarakat Melalui Kelompok Kegiatan UPPKA Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Keluarga Di Kampung KB Kokolaka," *Indonesian Research Journal on Education Web Jurnal Indonesian Research Journal on Education* 5, no. 1 (Januari 2025): 1167 - 1174, <https://doi.org/10.31004/irje.v5i1.2117>.

⁷⁸ Nur Fadillah, I Made Murdana, and Abdullah Ajuar, "Pengembangan Daya Tarik Wisata Berbasis Partisipasi Masyarakat Di Desa Aik Buka Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah," *Responsible Tourism* 4, no. 3 (March 2025): 889–95, <https://doi.org/10.47492/jrt.v4i3.3786>.

d) Selalu memberikan pelayanan dengan baik, artinya Tindakan yang bertujuan untuk memenuhi keinginan seorang individu. Pelayanan merupakan sekumpulan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan layanan, membantu, menyiapkan, serta menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan.⁷⁹ Lebih dari itu, pelayanan yang baik merupakan suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak terukur secara fisik, yang terjadi sebagai akibat dari interaksi antar individu, khususnya dalam konteks suatu kelompok atau organisasi.⁸⁰

2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap individu untuk melaksanakan tugas-tugas atau memenuhi kewajiban yang telah diterima, serta bertanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan yang akan diambil.⁸¹

Tanggung jawab juga dapat dipahami sebagai suatu kebebasan dalam melaksanakan kewajiban dan tugas, yang mencerminkan kemampuan untuk diandalkan dan konsisten dalam ucapan serta tindakan, dapat dipercaya dalam setiap

⁷⁹ Tri Apani and Lilis Suryani, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Desa Maburai Kecamatan Murung Pudak," *Administrasi Publik dan Administrasi* 8, no. 1 (April 2025): 778–93, <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1213>.

⁸⁰ Putri Setiani et al., "Perancangan Sistem Informasi Pelayanan Penduduk Berbasis Website Di Rw 010 Kelurahan Keagungan Kecamatan Tamansari - Jakarta Barat," *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta* 1, no. 1 (February 2021): 20–35, <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v1i1.414>.

⁸¹ Annisa Oktaviani et al., "Peningkatan Sikap Tanggung Jawab Anak Melalui Metode Bercerita Menggunakan Boneka Tangan," *Jurnal AUDHI* 6, no. 2 (2024): 1–14, <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/AUDHI1>.

aktivitas, serta komitmen untuk secara aktif terlibat dalam organisasi.⁸²

Tanggung jawab sering kali diabaikan oleh anggota dalam suatu organisasi, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pemimpin dan anggota, terutama ketika pemimpin melakukan pemantauan terhadap setiap tugas yang telah diberikan kepada anggotanya.

Dalam loyalitas anggota organisasi dalam aspek tanggung jawab mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, artinya kesediaan dalam menjalankan jobdisk yang telah diberikan sesuai dengan deadline yang ditentukan. Hal ini mencerminkan sikap dan perilaku individu dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang seharusnya dilaksanakan terhadap diri sendiri, kelompok, atau organisasi.⁸³ Selain itu, menyelesaikan tugas merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai pengikat dalam suatu kegiatan tertentu.⁸⁴

⁸² Ulya Zainus Syifa, Sekar Dwi Ardianti, and Siti Masfiah, "Analisis Nilai Karakter Tanggung Jawab Anak Dalam Pembelajaran Daring," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 8, no. 2 (April 30, 2022): 568–577, <https://doi.org/10.31949/educatio.v8i2.2071>.

⁸³ Asrin, Pramita Hasanuddin, Faharudin, and Saddam Husein, "Analisis Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Konsumen Dalam Jual Beli Motor Bekas Menurut Hukum Perdata" *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 9 (Februari 2025): 6199–6212, <https://doi.org/10.62335/xa3v3y6>.

⁸⁴ Nirwana Suciwati and Rosdiana, "Tanggung Jawab Profesi Dan Kode Etik Guru," *Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (December 2024): 1-9, <https://doi.org/10.47134/pipi.v2i2.1282>.

b) Selalu menjaga barang-barang organisasi dengan baik, artinya tidak menggunakan barang-barang organisasi diluar dari fungsi barang-barang tersebut. Hal ini merujuk pada kegiatan inventarisasi, yang merupakan proses pengelolaan pengadaan atau persediaan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya.⁸⁵ Selain itu, hal ini juga mencakup serangkaian kegiatan untuk melakukan pendataan dengan tujuan pengelolaan aset atau barang-barang yang dimiliki.⁸⁶

c) Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, indikator ini merujuk pada tindakan memberikan prioritas atau mengutamakan suatu hal dibandingkan dengan hal lainnya. Dalam konteks organisasi, terdapat skala prioritas yang merupakan suatu susunan kegiatan yang diatur secara berurutan berdasarkan kepentingan dan urgensinya.⁸⁷ Diharapkan agar setiap anggota dapat menjadikan kepentingan organisasi sebagai prioritas utama, mengutamakan tujuan

⁸⁵ Muhammad Tengku Sadewa and Tata Sutabri, "Perancangan Sistem Informasi Pendataan Inventory Aset Pada Depot Kayu Kusen Laris III," *Switch : Jurnal Sains Dan Teknologi Informasi* 3, no. 1 (December 2024): 11–17, <https://doi.org/10.62951/switch.v3i1.313>.

⁸⁶ Mustani Mustani, Andi Cristian, and Suhartini Suhartini, "Rancang Bangun Sistem Informasi Pencatatan Barang Inventaris Berbasis Web Pada MTS AL-ROZI," *Jurnal Minfo Polgan* 13, no. 2 (September 2024): 1524–1529, <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14105>.

⁸⁷ Satria Kharimul Qolbi and Sutrisno Sutrisno, "Manajemen Skala Prioritas Kehidupan Manusia Dalam Perspektif Agama Islam," *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam* 7, no. 2 (December 10, 2021): 197–210, <https://doi.org/10.36701/nukhbah.v7i2.357>.

dan kebutuhan kolektif di atas kepentingan pribadi mereka.

- d) Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain, hal ini mengacu secara penuh mempertanggungjawabkan segala tindakan yang telah dilakukan kepada pimpinan organisasi. Hal ini merujuk dipada suatu kondisi di mana individu bertanggung jawab atas segala sesuatu, serta memiliki kewajiban untuk menanggung konsekuensi dari tindakan yang telah dilakukannya.⁸⁸ Selain itu, keadaan tersebut juga merujuk pada pengakuan individu terhadap kewajibannya, serta kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan yang diambil.⁸⁹

3) Pengabdian

Pengabdian merupakan suatu konsep yang mencakup penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang dimiliki oleh suatu institusi untuk secara langsung mengatasi masalah yang dihadapi oleh institusi tersebut.⁹⁰

Melalui pengabdian, diharapkan terjadi transformasi dari suatu masalah atau kondisi yang ada menjadi lebih baik, yang

⁸⁸ Jocelyn Cherieshta and Audrey Bilbina Putri, "Penguraian Konsep Tanggung Jawab Dalam Filsafat Hukum: Dari Dimensi Individu Ke Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 8 (Mei 2024): 570–574, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11108929>.

⁸⁹ Anisah Muflihatul Latifah et al., "Peningkatan Kesadaran Tanggung Jawab Siswa Melalui Tokoh Pewayangan 'Werkudara,' Prosiding Konseling kearifan Nusantara (KKN), (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2025), 933-942, <https://doi.org/10.29407/gv0fhw24>.

⁹⁰ Arif Zunaidi, *Metodologi Pengabdian Kepada Masyarakat Pendekatan Praktis Untuk Memberdayakan Komunitas* (Yogyakarta: Yayasan Putra Adi Dharma, 2024), 1.

dihasilkan dari pemikiran-pemikiran inovatif yang diusulkan oleh setiap individu.

Pengabdian juga dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang meliputi upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui perluasan wawasan dan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pemberdayaan terhadap lingkungan atau institusi tertentu.⁹¹

Dalam loyalitas anggota organisasi dalam aspek pengabdian mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Sumbangan pemikiran, artinya penyampaian pemikiran atau ide-ide baru yang berpotensi meningkatkan produktivitas organisasi tersebut merujuk pada kontribusi anggota organisasi, yang merupakan sumbangan, peran, atau keterlibatan individu dalam suatu kegiatan tertentu.⁹² Selain itu, sumbangan pemikiran merupakan suatu upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, dengan penekanan pada kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut.⁹³

⁹¹ Nurdin Nurdin, "Pengabdian Kepada Masyarakat: Dalam Konsep Dan Implementasi," *Faedah : Jurnal Hasil Kegiatan Pengabdian Masyarakat Indonesia* 1, no. 3 (June 2023): 01–15, <https://doi.org/10.59024/faedah.v1i3.211>.

⁹² Sindi Yuliana Laliboso Masje Pangkey Very Londa, "Partisipasi Masyarakat Dalam Perencanaan Pembangunan Di Desa Ambia Utara Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud," *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 10 (Mei 2024): 61-70, <https://doi.org/10.35797/jap.v10i3.55631>.

⁹³ Putri Dwi Endah Mulyani, "Kontribusi Jconnect Sipandai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Nasabah (Studi Pada Bank Jatim Syariah Kota Kediri)," *Jurnal Minfo Polgan* 12, no. 2 (December 2023): 2597–2603, <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13327>.

b) Tenaga secara ikhlas kepada organisasi, artinya meluangkan tenaga untuk secara sukarela mendukung pencapaian tujuan organisasi merujuk pada bentuk bantuan yang nyata dan tulus, yang mencakup kontribusi tenaga, dukungan materi, serta berbagai bentuk bantuan lainnya yang dapat berkontribusi pada keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan.⁹⁴ Selain itu, sumbangan tenaga yang dilakukan dengan tulus merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seorang anggota, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap organisasi.⁹⁵

4) Kejujuran

Kejujuran adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam tindakan maupun ucapan yang mencerminkan kebenaran, tanpa adanya distorsi terhadap apa yang dilakukan atau diungkapkan.⁹⁶

Dalam konteks organisasi, kejujuran memegang peranan yang sangat penting karena berfungsi sebagai aspek fundamental dalam penyampaian informasi. Informasi yang akurat dan jelas, terutama terkait dengan permasalahan yang

⁹⁴ Harbeng Masni, Firman Tara, and Zuhri Saputra Hutabarat, "Kontribusi Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perkembangan Kepribadian Introvert Dan Ekstrovert," *Jurnal Jendela Pendidikan* 1, no. 4 (November 2021): 239-249, <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i04.62>.

⁹⁵ Putri Dwi Endah Mulyani, "Kontribusi Jconnect Sipandai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Nasabah (Studi Pada Bank Jatim Syariah Kota Kediri)" *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi* 1, no. 1 (Januari 2024): 35-46, <https://doi.org/10.62335/xa3v3y6>.

⁹⁶ Hanipatudiniah Madani, "Pembinaan Nilai-Nilai Kejujuran Menurut Rasulullah Saw," *Jurnal Riset Agama* 1, no.1 (April 2021); 145-156, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jra>.

dihadapi, memungkinkan pemimpin untuk merumuskan solusi yang tepat. Dengan demikian, kejujuran tidak hanya mendukung transparansi, tetapi juga berkontribusi pada penyelesaian masalah secara efektif dan efisien.

Selain itu, kejujuran merupakan suatu karakteristik yang memerlukan keselarasan antara ucapan yang diungkapkan dan tindakan yang dilakukan oleh individu.⁹⁷

Dalam loyalitas anggota organisasi dalam aspek kejujuran mencakup beberapa indikator didalam, yaitu:

- a) Selalu melakukan tugas tanpa rasa paksa, artinya melakukan atau mengerjakan tugas atau jobdisk yang diberikan tanpa rasa paksaan atau merasa terpaksa. Hal ini merujuk pada kewajiban anggota, yang mencakup segala tindakan yang harus dilaksanakan oleh individu atau kelompok sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemimpin organisasi.⁹⁸ Selain itu, kewajiban merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap anggota.⁹⁹

⁹⁷ M, Imron Rosyadi, “Penerapan Nilai-Nilai Kejujuran Dalam Kitam Ta’lim Mita’alim Di Pondok Pesantren Mamb’aul Ulum Kec. Marga Tiga Kab. Lampung Timur” (Skripsi: IAIN Metro, 2024), 28.

⁹⁸ Budi Suhartawan et al., “Hak Dan Kewajiban Suami Istri Dalam Perspektif Al-qu’an (Kajian Tematik),” *Ilmu Al-Qur’an Dan Tafsir* 2, no. 2 (April 2022): 106-126, <https://e-jurnal.stigarrahman.ac.id/>.

⁹⁹ Nanda Lega et al., “Analisis Pemahaman Hak Dan Kewajiban Pada Pelajaran PKN Kelas IV Di SDIT Al Kautsar,” *Jurnal of Citizenship Values* 2, no. 2 (2025): 73–79, <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i2.2199>.

- b) Tidak menyalah gunakan wewenang, artinya penggunaan wewenang sesuai dengan tupoksi yang telah disesuaikan. Wewenang adalah kekuasaan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada anggotanya untuk melaksanakan suatu aktivitas.¹⁰⁰ Sedangkan, penyalahgunaan wewenang merujuk pada larangan untuk melebihi batas wewenang yang diberikan, larangan untuk mencampurkan wewenang, serta larangan untuk bertindak secara sewenang-wenang.¹⁰¹
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada ketua apa adanya, artinya memberitahukan kinerja yang telah dilakukan. Hal ini mengacu terhadap keterbukaan atau transparansi dari seorang anggota. Transparansi adalah sikap keterbukaan individu dalam menyampaikan informasi terkait aktivitas yang telah dilaksanakan kepada pemimpin.¹⁰² Selain itu, transparansi merupakan prinsip atau keadaan di mana informasi, keputusan, dan tindakan dari individu atau kelompok disajikan secara terbuka,

¹⁰⁰ Firzhal Arzhi Jiwantara, Siti Hasanah, and Dan Lukman, "Konsep Penyalahgunaan Wewenang Dalam Perspektif Hukum Administrasi Di Indonesia," *Indonesia Sosial Sains* 2, no.3 (February 2022): 352–359, <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.545>.

¹⁰¹ Rena, Aulia et al., "Penyalahgunaan Wewenang: Perspektif Hukum Administrasi Dan Viktimologi Rena Yulia," Prosiding Konferensi Nasional APHTN-HAN, (Balikpapan: KNAPHTN, 2024), 244-264, <https://proceedingaphtnhan.id/>.

¹⁰² Hapzi Ali and Farhan Saputra, "Pengaruh Transparan, Akuntabilitas Dan Tanggung Jawab Terhadap Good Corporate Governance," *Ilmu Multidisiplin* 2, no. 2 (September 2023): 130-139, <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2>.

jelas, dan dapat diakses dengan mudah oleh pihak-pihak yang berkepentingan.¹⁰³

c. Faktor – Faktor Loyalitas Anggota Organisasi

Loyalitas tidak terbentuk secara otomatis dalam suatu organisasi terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Menurut Sutrisno, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas anggota dalam sebuah organisasi,¹⁰⁴ antara lain:

1) Motivasi

Sebuah kondisi atau keyakinan, serta rasa pengabdian yang dimiliki oleh setiap anggota, dapat mendorong individu tersebut untuk lebih terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Kedisiplinan

Kesadaran dan kesediaan seorang anggota untuk mematuhi serta mengikuti seluruh peraturan dan arahan yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, serta norma-norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

¹⁰³ Idah Rosidah et al., “Tranparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pencegahan Fraud Di Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey),” *Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 2, No. 1 (September 2023): 137–156, <https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>.

¹⁰⁴ Yuyuk Liana et al., “Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya,” *Ilmu Ilmu Sosial* 20, No. 01 (2023). https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrXsa9LWVoiAIAgBfLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1752670910/RO=10/RU=https%3a%2f%2fjurnal.stkipggritulungagung.ac.id%2findex.php%2findspirasi%2farticle%2fdownload%2f4370%2f1577/RK=2/RS=TmYKEG9j3A3fMrHtVt3_kUBuoHU-

3) Kepuasan

Sebuah pernyataan emosional yang dimiliki oleh anggota secara positif dan menyenangkan, sebagai hasil dari evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai.

4) Lingkungan organisasi

Segala hal yang terdapat di sekitar anggota organisasi yang dapat memengaruhi individu tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

5) Karaktersitik anggota

Karakteristik yang dimiliki oleh setiap anggota, seperti tanggung jawab, rasa kepemilikan, dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari kinerja yang telah dicapai.

6) Keselamatan dan kesehatan

Sebuah usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan serta keamanan terhadap risiko yang tidak diinginkan oleh pihak manapun.

7) Budaya organisasi

Sebuah pola dari asumsi dasar yang dipahami secara kolektif oleh suatu kelompok dalam organisasi, yang berfungsi sebagai alat untuk menyelesaikan permasalahan.

Menurut Agustini pada tahun (2011) faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas seorang anggota ialah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dalam diri para anggota,
- 2) Usia, masa bergabung, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian,
- 3) Karakteristik pekerjaan yang diberikan
- 4) Tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian tugas.
- 5) Karakteristik dari kebijakan organisasi yang telah ditetapkan
- 6) Peluang pengembangan, apresiasi untuk setiap anggota,
- 7) Karakteristik lingkungan organisasi yang diciptakan atau telah ada sebelumnya.¹⁰⁵

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang telah diuraikan dapat memengaruhi penurunan atau peningkatan loyalitas yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Beberapa faktor tersebut dapat dijadikan pertimbangan oleh seorang pemimpin dalam mengambil keputusan terkait permasalahan yang terjadi di dalam organisasi.

¹⁰⁵ Kristin Juwita and Umi Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 12.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka atau data statistik. Penelitian kuantitatif ini didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sementara analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁰⁶

Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menjelaskan suatu permasalahan sekaligus menghasilkan generalisasi. Generalisasi merujuk pada suatu kebenaran yang terjadi dalam realitas terkait permasalahan yang diperkirakan akan berlaku pada populasi tersebut.¹⁰⁷

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif kausal.

Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh hubungan antara beberapa variabel.¹⁰⁸ Oleh karena itu, dalam penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang akan diuji atau dihubungkan.

Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini, akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan,

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 8.

¹⁰⁷ Sandu Siyoto and M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 20.

¹⁰⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 38.

meramalkan, dan mengendalikan suatu gejala atau fenomena dalam penelitian.¹⁰⁹

Dalam penelitian ini, diterapkan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah suatu pendekatan yang tidak melibatkan perubahan atau perlakuan khusus terhadap variabel-variabel yang diteliti.¹¹⁰

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam metode penelitian populasi sering kali digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek penelitian yang menjadi sasaran dari sebuah penelitian. Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan (*universum*) objek yang menjadi fokus penelitian, yang dapat mencakup manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, dan lain-lain. Objek-objek tersebut berfungsi sebagai sumber data untuk penelitian yang dilakukan.¹¹¹

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya diambil kesimpulan.¹¹²

¹⁰⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 7.

¹¹⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 4.

¹¹¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 30.

¹¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 80.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai sumber data untuk suatu penelitian.

Sebuah populasi tidak hanya sekedar mencakup jumlah yang terdapat dalam suatu subjek yang diteliti, melainkan juga mencakup keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini populasi digunakan sebagai dasar untuk pengumpulan data, analisis data, dan pengambilan kesimpulan yang valid.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus Masa Bakti 2024-2025 dan anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) Angkatan 2021-2023 yang berjumlah 176 orang dengan jumlah dari setiap angkatan berbeda.

Tabel 3.1
Penyebaran Populasi Penelitian

Populasi	Jumlah	Keterangan
Pengurus IKMPB Masa Bhakti 2024 – 2025	42 orang	18 pria, 24 wanita
Anggota angkatan 2021	30 orang	20 pria, 10 wanita
Anggota angkatan 2022	44 orang	20 pria, 24 wanita
Anggota angkatan 2023	60 orang	25 pria, 35 wanita
Jumlah: 176 orang		

Sumber: Database Organisasi (IKMPB).

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel ini merupakan suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian dari populasi yang diambil

dan digunakan dalam penelitian untuk menentukan sifat serta ciri yang diinginkan dari populasi tersebut.¹¹³

Sampel merupakan bagian dari populasi, yang dapat berupa sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili keseluruhan populasi.¹¹⁴

Selain itu, sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹¹⁵

Sampel dapat diartikan sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi, atau sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan prosedur tertentu, sehingga dapat mewakili keseluruhan populasi.¹¹⁶

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian atau sumber data dalam penelitian. Tujuan dari penentuan sampel ialah untuk mendapatkan leterangan dengan melihat dari sebagian populasi dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, teknik merupakan sebuah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang setara kepada setiap anggota dalam suatu populasi untuk

¹¹³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 30.

¹¹⁴ Muhith, Abd, Rachmad Baitulla, and Wahid Amirul. "Metodologi Penelitian." (Yogyakarta: Bildung, 2020), 80.

¹¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 81.

¹¹⁶ Sandu Siyoto and M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 56.

dijadikan sebagai sampel penelitian.¹¹⁷ Selanjutnya, untuk pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan keterangan:

n = Jumlah Sampel.

N = Besar Populasi/Jumlah Sampel.

e = Batas Toleransi Kesalahan (10%) pada saat pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus yang telah disebutkan di atas, penentuan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{176}{1 + 176(10\%^2)} \\ n &= \frac{176}{1 + 176(0,01)} \\ n &= \frac{176}{2,76} \\ n &= 63,7 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 63,7, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden, yang terdiri dari pengurus organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) masa bakti 2024-2025 serta anggota organisasi IKMPB angkatan 2021-2023. Sampel ini dipilih sebagai sumber data yang diperlukan dalam teknik sampling.

Dari total 64 responden, pengambilan sampel akan dilakukan secara acak menggunakan teknik sampling jenis *simple random*

¹¹⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 31.

sampling, yaitu Metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang setara kepada setiap anggota dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel, dengan jumlah sampel yang bervariasi untuk setiap angkatan, disesuaikan dengan proporsi populasi masing-masing angkatan.

Tabel 3.2
Pembagian Sampel Penelitian

Populasi	Jumlah	Keterangan
Pengurus IKMPB Masa Bhakti 2024 – 2025	11 orang	5 pria, 6 wanita
Anggota angkatan 2021	10 orang	4 pria, 5 wanita
Anggota angkatan 2022	19 orang	7 pria, 13 cewek
Anggota angkatan 2023	24 orang	10 pria, 14 wanita
Jumlah: 64 orang		

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu prosedur yang sistematis dan terstandarisasi untuk memperoleh data yang diperlukan.

Terdapat hubungan yang erat antara teknik pengumpulan data dengan permasalahan penelitian yang ingin diselesaikan. Banyak hasil penelitian yang tidak akurat dan permasalahan penelitian yang tidak dapat diatasi disebabkan oleh penggunaan teknik pengumpulan data yang tidak sesuai dengan permasalahan yang dihadapi.¹¹⁸

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam suatu penelitian, mengingat tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh informasi yang akurat

¹¹⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 17.

dan relevan, yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian.¹¹⁹

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik sejumlah individu kunci dalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau oleh sistem yang telah ada.¹²⁰

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹²¹

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan sebagai metode untuk memperoleh informasi, di mana responden diharuskan memberikan jawaban yang mencerminkan pandangan mereka terhadap suatu permasalahan. Pertanyaan yang disusun harus dapat dipahami dengan baik oleh responden.¹²²

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner merupakan instrumen dalam pengumpulan data

¹¹⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 17.

¹²⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 21.

¹²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 142.

¹²² Puspita, Ningtyas Zarah and Kurniawan, Agung Widhi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 83.

penelitian yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang oleh peneliti untuk memperoleh informasi spesifik dari responden.

Angket atau kuesioner juga berfungsi sebagai instrumen dalam penelitian kuantitatif. Instrumen ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data dari responden. Pertanyaan dapat berupa pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah ditetapkan, atau pertanyaan terbuka yang memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan tanggapan secara bebas.¹²³

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan dalam proses pengumpulan data adalah kuesioner tertutup, yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disajikan kepada responden dalam bentuk pilihan ganda. Yang dimana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasian dan loyalitas anggota organisasi Ikatan keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB). Dalam kuesioner ini, responden tidak memiliki kesempatan untuk mengemukakan pendapat mereka mengenai permasalahan yang sedang diteliti.¹²⁴

Kuesioner dalam penelitian ini diisi secara langsung oleh pengurus organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) masa bakti 2024-2025 serta anggota

¹²³ Ardiansyah, Risnita, and M, syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (July 2023): 1-9, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

¹²⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 21.

organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) Angkatan 2021-2023, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data terkait hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, dan sumber-sumber lainnya. Dalam teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumentasi, peneliti memiliki otoritas penuh atas checklist untuk mencari variabel yang telah ditentukan.¹²⁵

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui analisis sumber-sumber tertulis, seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian, dan lain-lain, yang mengandung data atau informasi yang diperlukan.¹²⁶

Teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan yang dilakukan melalui berbagai dokumen, baik yang berbentuk tertulis maupun yang terekam, yang berisi informasi yang telah didokumentasikan.¹²⁷

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa dokumentasi merupakan suatu proses pengumpulan atau

¹²⁵ Sandu Siyoto and M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 66.

¹²⁶ Rifa'i Abubakar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: SUKA-Press, 2021), 114.

¹²⁷ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 85.

penyimpanan informasi atau bukti terkait penelitian dalam format tertulis atau yang terekam secara digital, yang dapat berupa berbagai bentuk.

Dalam penelitian ini, data yang ingin diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Profil Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)
- 2) Struktural organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) periode 2024 – 2025
- 3) Makna filosofis dan lambang organisasi IKMPB
- 4) Visi dan Misi organisasi IKMPB
- 5) Sejarah terbentuknya IKMPB

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, khususnya sebagai sarana untuk pengukuran dan pengumpulan data.¹²⁸ Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner tersebut digunakan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan Skala *Likert*, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran terhadap variabel, sehingga dapat menguraikan variabel tersebut menjadi indikator-indikator yang relevan.

¹²⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 25.

Skala *Likert* adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap objek atau fenomena tertentu. Skala ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif.¹²⁹

Dalam penelitian ini, jawaban skala *Likert* hanya menggunakan pernyataan positif, dimana bentuk jawaban terdiri seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Penilaian	Keterangan
Sangat Setuju	5	SS
Setuju	4	S
Netral	3	N
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk setiap variabel yang diteliti. Adapun kisi-kisi kuesioner variabel kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi – Kisi Kuesioner Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Sub Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
1.	Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	a. Memiliki visi misi yang jelas	1,2	6
		b. Memiliki komitmen yang tinggi	3,4	

¹²⁹ Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 25.

No	Sub Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
		c. Peduli terhadap anggota	5,6	
2.	Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)	a. Minat dan keingintahuan yang tinggi	7,8	6
		b. Memiliki kreativitas dan selalu berinovasi	9,10	
		c. Memiliki komitmen yang tinggi	11,12	
3.	Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	a. Mendorong kreativitas dan inovasi	13,14	6
		b. Berbagi pengetahuan dan pengalaman	15,16	
		c. Menjalin kemitraan dengan pihak lain	17,18	
4.	Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	a. Memahami kebutuhan dan aspirasi	19,20	6
		b. Memberikan dukungan dan apresiasi	21,22	
		c. Mengakui dan menghargai prestasi	23,24	
Total				24

Adapun kisi-kisi kuesioner variabel loyalitas anggota organisasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kisi – Kisi Kuesioner Variabel
Loyalitas Anggota Organisasi

No	Sub Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
1.	Ketaatan atau Kepatuhan	a. Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi	1,2	8
		b. Menaati perintah yang diberikan ketua organisasi dengan baik	3,4	
		c. Selalu menaati kegiatan yang sudah ditentukan	5,6	
		d. Selalu memberikan pelayanan dengan baik	7,8	
2.	Tanggung Jawab	a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	9,10	8
		b. Selalu menjaga barang barang organisasi dengan baik	11,12	
		c. Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.	13,14	
		d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.	15,16	
3.	Pengabdian	a. Sumbangan pemikiran	17,18	4
		b. Tenaga secara ikhlas kepada organisasi	19,20	

No	Sub Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
4.	Kejujuran	a. Selalu melakukan tugas tanpa rasa dipaksa	21,22	6
		b. Tidak menyalahgunakan wewenang	23,24	
		c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada ketua apa adanya	25,26	
Total				26

Berdasarkan kisi-kisi dari setiap variabel yang telah disebutkan, jumlah total kuesioner atau pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pertanyaan yang menggunakan pernyataan positif.

Untuk menganalisis keakuratan data, instrumen penelitian yang telah disusun perlu menjalani uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan perhitungan berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat secara efektif mengukur apa yang dimaksud untuk diukur, sehingga dapat dikatakan sebagai ukuran yang valid jika berhasil mengukur fenomena yang dimaksud.¹³⁰

Uji validitas bertujuan untuk memastikan validitas instrumen yang digunakan. Dalam konteks ini, peneliti

¹³⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 46.

melakukan pengujian terhadap validitas data utama, sehingga dapat ditentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak.

Tingkat validitas suatu instrumen sangat bergantung pada koefisien korelasinya. Untuk menentukan koefisien validitas, dapat digunakan rumus korelasi product moment. Koefisien korelasi ini diterapkan pada data yang memiliki skala pengukuran minimal interval, yaitu data interval atau rasio.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan rumus *product moment*.¹³¹

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

n : Jumlah responden

X : Skor variabel (jawaban responden)

Y : Skor total dari variabel (jawabn responden)

Untuk mengetahui valid atau tidaknya butir soal, maka harus membuat keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas tersebut dengan menggunakan taraf signifikansi (α) 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti butir pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti butir pertanyaan dapat dinyatakan tidak valid. Selanjutnya untuk

¹³¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 48

penentuan r_{tabel} dapat dilihat dari jumlah responden yang digunakan oleh peneliti (n).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS *For Windows Version 30* untuk membantu dalam penghitungan, berikut merupakan langkah – langkah yang digunakan peneliti dalam melakukan uji validitas menggunakan SPSS *for windows version 30*, sebagai berikut:

1. Buka program SPSS.
2. Persiapkan data kuesioner yang akan diuji dalam bentuk excel.
3. Klik variabel view di pojok kiri bawah.
4. Pada bagian Name tuliskan X1.1 untuk item/pertanyaan 1; X1.2 untuk item/pertanyaan 2; X1.3 untuk item/pertanyaan 3; X1.4 untuk item/pertanyaan 4; dan X1.5 untuk item/pertanyaan 5 (jumlah pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 5) terakhir ditulis skor total (X1) dan *Decimals* diganti 0 (nol) semuanya.
5. Klik Data View yang ada di bagian pojok kiri bawah.
6. Pilih Menu *Analyze*, kemudian sub menu *Correlate*, lalu pilih *Bivariate*.
7. Masukkan semua item1 (X1.1) sampai dengan skor total (X1) kedalam kolom *Variables*. Aktifkan *Pearson*, *Two tailed*, dan *Flag Significant Correlations*.

8. Dan hasil atau output dari pengujian akan langsung ditampilkan oleh program.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Version 30 yang secara lengkap dicantumkan dalam lampiran, berikut disajikan tabel kesimpulan mengenai validitas item pertanyaan untuk variabel X dan variabel Y:

Tabel 3.6
rTabel

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)	X1	0,244	0,254	TIDAK VALID
	X2	0,422	0,254	VALID
	X3	0,633	0,254	VALID
	X4	0,618	0,254	VALID
	X5	0,590	0,254	VALID
	X6	0,748	0,254	VALID
	X7	0,631	0,254	VALID
	X8	0,658	0,254	VALID
	X9	0,736	0,254	VALID
	X10	0,709	0,254	VALID
	X11	0,606	0,254	VALID
	X12	0,668	0,254	VALID
	X13	0,600	0,254	VALID
	X14	0,687	0,254	VALID
	X15	0,688	0,254	VALID
	X16	0,693	0,254	VALID
	X17	0,655	0,254	VALID
	X18	0,682	0,254	VALID
	X19	0,657	0,254	VALID
	X20	0,674	0,254	VALID
	X21	0,515	0,254	VALID
	X22	0,496	0,254	VALID
	X23	0,622	0,254	VALID
	X24	0,294	0,254	VALID

(Sumber : Pengolahan SPSS)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Loyalitas Anggota Organisasi (Y)	Y1	0,106	0,254	TIDAK VALID
	Y2	0,033	0,254	TIDAK VALID
	Y3	0,075	0,254	TIDAK VALID
	Y4	0,146	0,254	TIDAK VALID
	Y5	0,474	0,254	VALID
	Y6	0,392	0,254	VALID
	Y7	0,341	0,254	VALID

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
	Y8	0,118	0,254	TIDAK VALID
	Y9	0,548	0,254	VALID
	Y10	0,536	0,254	VALID
	Y11	0,522	0,254	VALID
	Y12	0,322	0,254	VALID
	Y13	0,344	0,254	VALID
	Y14	0,498	0,254	VALID
	Y15	0,397	0,254	VALID
	Y16	0,479	0,254	VALID
	Y17	0,465	0,254	VALID
	Y18	0,506	0,254	VALID
	Y19	0,518	0,254	VALID
	Y20	0,496	0,254	VALID
	Y21	0,462	0,254	VALID
	Y22	0,337	0,254	VALID
	Y23	0,512	0,254	VALID
	Y24	0,529	0,254	VALID
	Y25	0,484	0,254	VALID
	Y26	0,257	0,254	VALID

(Sumber : Pengolahan SPSS)

Pertanyaan dapat dianggap valid, apabila nilai R hitung lebih besar dibandingkan R tabel pada tingkat presentasi 5%.

Kriteria penilaian pada uji validitas ini mengacu pada jumlah responden sebanyak 64 orang ((df)=n-2), sehingga $df = 64 - 2 = 62$.

Karena dalam R tabel tidak tersedia $df = 62$, maka digunakan df terdekat yaitu 60. Sehingga, nilai R tabel yang digunakan adalah 0,254.

Dengan demikian, item pertanyaan dikatakan valid jika R hitung lebih besar dari 0,254. Sehingga item pertanyaan yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis data dan tidak dicantumkan dalam lampiran.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan dua kali atau lebih terhadap fenomena yang sama, dengan menggunakan alat pengukuran yang identik.¹³²

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode perhitungan reliabilitas konsistensi internal, yaitu pengujian yang dilakukan dengan menerapkan alat ukur hanya satu kali, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik tertentu.¹³³

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,6. Adapun rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan dalam penelitian ini,¹³⁴ sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reabilitas instrumen
 K : Jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_t^2 : Varians total

¹³² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 55.

¹³³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 56.

¹³⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 58.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS *for windows version 30* untuk mempermudah dalam perhitungan uji reabilitas, berikut ini langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam penghitungan uji reabilitas menggunakan SPSS *for windows version 30*, ialah:

1. Buka program SPSS.
2. Persiapkan data kuesioner yang akan diuji dalam bentuk excel.
3. Klik variabel view di pojok kiri bawah.
4. Pada bagian Name tuliskan X1.1 untuk item/pertanyaan 1; X1.2 untuk item/pertanyaan 2; X1.3 untuk item/pertanyaan 3; X1.4 untuk item/pertanyaan 4; dan X1.5 untuk item/pertanyaan 5 (jumlah pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 5) terakhir ditulis skor total (X1) dan *Decimals* diganti 0 (nol) semuanya.
5. Klik Data View yang ada di bagian pojok kiri bawah.
6. Setelah itu dari menu SPSS kita pilih *Analyze*, lalu klik *Scale* kemudian *Reliability Analyze*,
7. Setelah muncul kotak baru seperti diatas, masukkan semua X1.1 sampai dengan X1 (kolom sebelah kiri) ke dalam kolom *Items* (kolom sebelah kanan), untuk Model pilih *Alpha*. Lalu klik *Statistics*.

8. Setelah mengklik *Statistics* maka akan muncul *Deskriptives* for kemudian pilih *Scale If Item Deleted* lalu klik *Continue*, abaikan pilihan lainnya langsung klik OK.

Dalam penelitian ini, Tingkat keandalan dari rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan terdapat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3.9
Tingkat Keandalan Alpha Cronbach

Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
0,0 – 0,20	Kurang andal
> 0,20 – 0,40	Agak andal
> 0,40 – 0,60	Cukup andal
> 0,60 – 0,80	Andal
> 0,80 – 0,100	Sangat andal

Berikut ini merupakan hasil dari uji reabilitas dengan penggunaan SPSS for windows version 30, sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun hasil dari uji reabilitas dari instrument angket variabel gaya kepemimpinan transformasional menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada SPSS versi 30 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reabilitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.925	24

(Sumber : Pengolahan Data SPSS For Windows 30)

Suatu Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji reabilitas yang menunjukkan $0,911 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa pada angket gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan reliabel.

b) Loyalitas Anggota Organisasi

Adapun hasil dari uji reabilitas dari instrument angket variabel loyalitas anggota organisasi menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada SPSS versi 30 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Realibitas
Loyalitas Anggota Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.764	26

(Sumber : Pengolahan Data SPSS For Windows 30)

Suatu Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji reabilitas yang menunjukkan $0,799 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa pada angket loyalitas anggota organisasi dinyatakan reliabel.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penabulasian data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta pelaksanaan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan.¹³⁵ Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel.¹³⁶

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi.¹³⁷

Analisis deskriptif dilaksanakan dengan menguji hipotesis deskriptif. Hasil dari analisis ini akan menunjukkan apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Apabila hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka hasil penelitian dapat dianggap dapat digeneralisasikan.¹³⁸ Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2.

¹³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 147.

¹³⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 100.

¹³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 147.

¹³⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 100.

Analisis deskriptif yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan kelas interval, frekuensi, kategori, dan persentase. Terdapat lima kategori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Penggunaan rumus persentase dilakukan sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

p : Angka Presentase

f : frekuensi

n : Jumlah responden

Sehingga klasifikasi setiap kategori dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan transformasional, jumlah 24 item pertanyaan, untuk skor tertinggi yang diperoleh dari jumlah item pertanyaan dikalikan dengan skor tertinggi, yaitu $24 \times 5 = 120$ sedangkan untuk skor terendah, yaitu $24 \times 1 = 24$.

Maka, jumlah interval dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dengan perhitungan, sebagai

berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{120 - 24}{5} \\ &= \frac{96}{5} = 19 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh nilai interval pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

Tabel 3.12
Nilai Interval Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Keterangan
1.	101 – 120	Sangat Tinggi
2.	82 – 100	Tinggi
3.	63 – 81	Sedang
4.	44 – 62	Rendah
5.	24 – 43	Sangat Rendah

- b. Loyalitas anggota organisasi, jumlah 26 item pertanyaan, untuk skor tertinggi diperoleh dari jumlah item pertanyaan dikalikan dengan skor tertinggi, yaitu $26 \times 5 = 130$ dan skor terendah, yaitu $26 \times 1 = 26$.

Maka, jumlah interval dari variabel loyalitas anggota organisasi dapat dilihat dengan perhitungan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{130 - 26}{5} \\
 &= \frac{104}{5} = 21
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh nilai interval pada variabel loyalitas anggota organisasi, sebagai berikut:

Tabel 3.13
Nilai Interval Variabel
Loyalitas Anggota Organisasi

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Keterangan
1.	110 – 130	Sangat Tinggi
2.	89 – 109	Tinggi
3.	68 – 88	Sedang
4.	47 – 67	Rendah
5.	26 – 46	Sangat Rendah

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan SPSS *for windows version 30*, berikut merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti dalam penghitungan analisis deskriptif, ialah:

1. Buka program SPSS.
2. Persiapkan data kuesioner yang akan diuji dalam bentuk excel.
3. Klik variabel *view* di pojok kiri bawah.
4. Pada bagian *Name* tuliskan X1.1 untuk item/pertanyaan 1; X1.2 untuk item/pertanyaan 2; X1.3 untuk item/pertanyaan 3; X1.4 untuk item/pertanyaan 4; dan X1.5 untuk item/pertanyaan 5 (jumlah pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 5) terakhir ditulis skor total (X1) dan *Decimals* diganti 0 (nol) semuanya.
5. Klik *Data View* yang ada di bagian pojok kiri bawah.
6. Pada menu *spss*, pilih *analyze*, kemudian pilih sub menu *Deskriptive Statistic*, lalu pilih *Deskriptives*.
7. Isi kotak *variable(s)* dengan variabel yang akan di uji.
8. Klik *options*, maka akan muncul kotak dialog “*Descriptive:Options*” selanjutnya ceklist seluruh menu yang ditampilkan.
9. Setelah itu, pilih *continue* dan OK untuk mengakhiri perintah dan hasil uji analisis deskriptif akan ditampilkan.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, merupakan suatu teknik statistik yang

digunakan untuk menganalisis data sampel, dengan hasil yang dapat diterapkan pada populasi penelitian. Analisis ini sangat sesuai digunakan apabila sampel penelitian diambil dari populasi yang terdefinisi dengan jelas, dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak.¹³⁹

Tujuan dari analisis inferensial dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah nomor 3, dengan menyajikan data melalui analisis regresi linier sederhana.

Regresi linier sederhana diterapkan hanya untuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent). Analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data historis, serta untuk mengidentifikasi pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.¹⁴⁰

Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel dependen (Y) yaitu Loyalitas Anggota Organisasi.

Adapun rumus analisis regresi linier sederhana yang dipakai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

¹³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 148.

¹⁴⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 284.

X : variabel bebas

a dan b : Konstanta

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang sering disebut sebagai uji t. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t ini menjadi acuan utama.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap loyalitas anggota organisasi (Y).
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap loyalitas anggota organisasi (Y).

Sebelum melaksanakan uji analisis regresi linier sederhana, terdapat beberapa uji prasyarat atau asumsi yang harus dipenuhi. Menurut Sugiyono, terdapat empat uji prasyarat yang perlu dilakukan, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.¹⁴¹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS for windows version 30. Adapun beberapa uji prasyarat sebagai berikut:

¹⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) mengikuti distribusi normal atau tidak.¹⁴²

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan dengan menggunakan metode Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Metode ini diterapkan untuk mengidentifikasi kenormalan distribusi dari sejumlah data yang digunakan dalam penelitian.¹⁴³

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dipakai untuk menguji keselarasan data yang berskala minimal ordinal.¹⁴⁴

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasarkan pada nilai probabilitas. Dengan nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05, kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah,¹⁴⁵ sebagai berikut:

- a) Apabila nilai sig. > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Apabila nilai sig. < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

¹⁴² Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian*, 2021, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), 69.

¹⁴³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 148.

¹⁴⁴ Dani Hermawan, *Diktat Statistika Pendidikan Dengan SPSS*, (Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020), 48.

¹⁴⁵ Widana, I Wayan and Muliana, Lia Putu, *Uji Prasyatan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), 18.

Berikut merupakan langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam uji normalitas menggunakan SPSS *for windows version 30*, ialah sebagai berikut:

- a) Buka aplikasi SPSS, lalu Input variabel data dan berikan nama. Apabila data tidak dalam bentuk desimal, lebih baik ubah pada kolom Decimals menjadi 0. Ini dimaksudkan agar tidak ada angka di belakang koma.
- b) Apabila variabel sudah dibuat, selanjutnya Input atau masukkan data variabel di Data View. Klik Data View, input semua data yang disajikan.
- c) Langkah selanjutnya melakukan analisis. Klik *Analyze*, pilih *Descriptive Statistics* lalu pilih *Explore*.
- d) Pilih variabel lalu masukkan pada kolom *Dependent List*.
Jika sudah, klik tombol/button Plots kemudian beri centang pada keterangan *Normality plots with tests*.
- e) klik *Continue* kemudian pilih OK.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan korelasi yang mungkin terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian*, 2021, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), 70.

Uji autokorelasi dilakukan dengan menerapkan Uji Durbin-Watson (DW) untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.¹⁴⁷ yaitu dengan cara melihat nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kreteria Uji Durbin Watson

No.	Nilai Durbin Waston	Kriteria
1.	$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
2.	$1,21 < DW < 1,65$ / $2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
3.	$DW < 1,21$ / $DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Berikut merupakan langkah – langkah yang digunakan peneliti dalam uji autokorelasi menggunakan SPSS *for windows version 30*, ialah sebagai berikut:

- a) Buka Program SPSS.
- b) Persiapkan data kuesioner yang akan diuji dalam bentuk excel.
- c) Klik Variabel View di pojok kiri bawah. Ketikkan X1, X2, dan Y serta beri nama pada kolom Label.
- d) Klik Data View yang ada di bagian pojok kiri bawah. Masukkan data variabel.
- e) Dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, submenu *Regression*, lalu pilih *Linear*.
- f) Tampak di layar *windows Linear Regression*. Pada kotak *Independent* isikan variabel X. Pada kotak *Method* pilih

¹⁴⁷ Indartini Mintarti and Mutaminnah, *Analisis Data Kuantitatif (Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Dan Regresi Linier Berganda)*, (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2024), 15.

Enter. Pilih Statistics di layar sehingga akan muncul tampilan *Windows Linier Regression Statistics*. Aktifkan pilihan *Covariance Matrix* dan *Collinierity Diagnostics*.

g) Tekan *Continue*, abaikan yang lain dan tekan OK maka akan muncul tampilan *output Coefficients*.

3) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen.¹⁴⁸

Uji Multikolinieritas merujuk pada kondisi di mana terdapat korelasi antara variabel-variabel independen, sehingga variabel-variabel tersebut tidak bersifat saling independen. Ukuran yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah Variance Inflation Factor (VIF). Secara umum, jika $VIF > 10$ atau toleransi $< 0,10$, maka variabel tersebut mengalami masalah multikolinieritas.¹⁴⁹

Berikut merupakan langkah – langkah yang digunakan peneliti dalam uji multikolonieritas menggunakan SPSS *for windows version 30*, ialah sebagai berikut:

a) Buat nama variabel pada Variabel View, kemudian copy-paste data variabel.

¹⁴⁸ Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian*, 2021, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), 71.

¹⁴⁹ Indartini Mintarti and Mutaminnah, *Analisis Data Kuantitatif (Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Dan Regresi Linier Berganda)*, (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2024), 20.

- b) Lakukan pengujian Multikolinearitas dengan cara klik *Analyze* lalu pilih *Regression*, kemudian pilih *Linear*. Akan muncul kotak dialog untuk menginput variabel terikat (*Dependent*) dan variabel bebas (*Independent*).
 - c) Pilih Menu *Statistics*, beri centang pada *Collinearity diagnostics*.
 - d) Kemudian klik *Continue*, OK.
- 4) Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.¹⁵⁰

Terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu dengan menganalisis grafik scatterplot dan dengan membandingkan nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan nilai residual (ZPRED).¹⁵¹

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diterapkan menggunakan teknik Glejser. Teknik Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen (X) terhadap nilai absolut dari residualnya.¹⁵² Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini, ialah sebagai berikut:

¹⁵⁰ Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian*, 2021, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), 71.

¹⁵¹ Widana, I Wayan and Muliana, Lia Putu, *Uji Prasyatan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), 66.

¹⁵² Wayan and Putu. 73.

- a) Jika nilai Sig. Antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai Sig. Antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut merupakan langkah – langkah yang digunakan peneliti dalam uji multikolonieritas menggunakan SPSS *for windows version 30*, ialah sebagai berikut:

- a) Sebelum melakukan analisis uji heterokedastisitas, terlebih dahulu lakukan identifikasi variabel yang akan diuji. Buatlah nama variabel di Variabel View setelah itu masukan data sesuai variabelnya di Data View.
- b) Selanjutnya klik *Analyze* lalu pilih *Regression*, terakhir pilih *Linear*. Pada bagian kotak dialog, pilih dan masukan variabel *dependent* ke kolom *Dependent* serta pilih dan masukan variabel *independent* ke kolom *Independent*.
- c) Masih dalam kotak dialog, setelah memasukan variabel *dependent* dan *independent* selanjutnya pilih menu *Plots*.
- d) Pilih nilai prediksi (SRESID) dan masukan ke kolom Y serta pilih nilai residual (ZPRED) dan masukan ke kolom X
- e) Kemudian klik Continue, OK untuk melanjutkan.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

IKMPB (Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso) merupakan salah satu ORDA (organisasi daerah) di lingkungan kampus terutama Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq jember yang dibentuk sebagai wadah silaturahmi, pemersatu, pengikat dan perjuangan antar mahasiswa asli bondowoso yang menempuh studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq jember. Dalam salah satu visi yang digunakan oleh organisasi ini yakni: terbentuknya pribadi mahasiswa Bondowoso yang bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap, dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya serta komitmen dalam memperjuangkan cita-cita masyarakat Bondowoso pada khususnya dan negara Indonesia pada umumnya. Maka dalam hal ini yang sangat diperhatikan yakni sistem kaderisasi baik dalam pengawalan formal maupun informal dari jajaran pengurus. Untuk merealisasikan hal tersebut tentu diperlukan wadah yang dapat memberikan pelayanan serta dukungan terhadap anggota serta potensi yang dimiliki (bakat dan minat) yang ada, salah satunya ialah BSO (Badan Semi Otonom).

Badan Semi Otonom (BSO) adalah lembaga tersendiri yang dimana tatanan struktural disesuaikan dengan struktural organisasi yang menangani persoalan khusus dan juga dapat disebutkan sebagai sayap IKMPB. Hal ini,

dapat meliputi persoalan Perempuan, badan usaha, komunitas seni, komunitas olahraga, dan lain sebagainya. Hubungan antara IKMPB dengan badan semi otonom ditunjukkan dengan garis koordinasi, konsultasi, dan intruksi yang masih dalam pengawasan serta controlling dari kepengurusan organisasi.

2. Struktural Organisasi

Berikut ini merupakan struktural organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) periode 2024 – 2025 berdasarkan SK (Surat Keputusan) yang dibuat oleh Organisasi :

**STRUKTURAL PEMERINTAH IKATAN KELUARGA
MAHASISWA PERGERAKAN BONDOWOSO (IKMPB)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER PERIODE 2024-2025**

Pelindung : Prof. Dr. K.H. Abdul Halim Soebahar,
M.A.

Pengarah : Dr. Bachtiar Rifa`I, S. Ag., M.Pd.I.

Dewan Penasehat : Bahrullah, S.Pd.I.

Majelis Pembina

Ketua : Muhammad Abdul Aziz, S.E

Wakil Ketua : Wildan Geza Yudistira

Anggota Majelis Pembina

Pembina Kementrian Kaderisasi : Ahmad Dedy Rizaldi

: Ahmad Kholilullah

Pembina Kementrian Keilmuan : Yazidul Fawaid, S.E

: Alifia Nur Kurnia Sandi W

Pembina Kementrian BAKNAT : Dimas Maulana, S.Pd

: Muhammad Aldi Vebrian

Pembina Kementrian LINKSOS : Muhamad Bariul Fajri, S.E

: Abdil Wafi

Pembina Kementrian PEMPER : Wike Atol Jannah
: Maghfirotul Firmaning L

Presiden : Zainul Hasan

Sekretaris Jendral : Rohimatun Nisa`

Bendahara : Salsabila Fauziah Ahmad

Kementrian Kaderisasi

Ketua : Ferry Ilham Wahyudi

Sekretaris : Destian Ega Wulandari

Anggota : Muhammad Imamul Bulqini

: Adip Kamil

: Helmi Muhlisin

: Rayhan Maulana

: Ratih Karim Maulida Putri

Kementrian Keilmuan

Ketua : Mohammad Alif Maulana

Sekretaris : Fadiah Alfi Laila

Anggota : Mohammad Dwi Ismanto

: Siti Afifah

: Mohammad Fathoni

: Afiah

: Elok Elva Mahbubah

: Muhammad Zaki Al-Farabi

Kementrian Link, Sosial, dan Advokasi

Ketua : Dandi Choirul Basori

Sekretaris : Syanori Widya Ramadhani

Anggota : Sindi Kholifah

: Dela Ayu Putri FH

: Monica Wulandari

: Alfian Maulana Alma`arif

: Nuril Fuad

: Ahmad Fadhail

Kementrian Bakat dan Minat

Ketua : Shufi Faiqoh

Sekretaris : Zakiyah Ayuwandari

Anggota : Zakiyatur Razinah

: Muhammad Alung Prayogi

: Ikwal Fat Ali Ahyar

: Muhammad Rendra Arief Maulana

: Habibullah

: Yuda Febrianto

: Ahmad Sofyan Saury

: Muhammad Nofal

Kementrian Pemberdayaan Perempuan

Ketua : Nafisah Rohmatul Ummah

Sekretaris : Wilda Ulil Ulya

Anggota : Mita Permatasari

: Nindita Muhafillah

: Iga Ilya Dewi

: Maliyatus Syafiah

: Fina Karmila Mafir

: Hikmatul Hasanah

: Seva Fauziyah

3. Makna Filosofis dan Lambang IKMPB

Makna filosofis IKMPB merupakan tafsir dan penjabaran tentang huruf, kalimat, kata perkata dan lambang IKMPB yang dikaji secara rasional, radikal dan komprehensif untuk mencapai makna atau arti secara substantif etis dan estetis. Memahami dan mengerti tentang makna filosofis IKMPB bertujuan untuk dapat memahami dan berkomitmen serta mencintai organisasi kedaerahan yang namanya IKMPB. Kenal dan memahami

merupakan syarat untuk kita memiliki rasa sayang dan mencintai. Dengan demikian, menjadi keharusan sebagai calon kader IKMPB untuk mengenal dan memahami tentang makna filosofis IKMPB.

Secara komperhensif IKMPB merupakan kepanjangan dari Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso yang terdiri dari kata perkata, diantaranya adalah Ikatan yang disingkat “I” Keluarga yang disingkat “K”, Mahasiswa yang disingkat “M”, Pergerakan yang disingkat “P” Bondowoso yang “B”. Dari setiap kata perkata seperti yang telah dijelaskan di atas terdapat penjabaran dan penjelasan tersendiri, sebagaimana berikut:

“**Ikatan**” merupakan kata benda yang bersal dari kata kerja “ikat”. Ikatan yang merupakan kata benda dalam arti sederhana adalah sebuah alat yang berfungsi pengikat, pemersatu, pengokoh dan penguat. Sementara dalam konteks IKMPB, ikatan adalah sebuah organisasi yang mengikat, pemersatu, pengokoh dan penguat mahasiswa yang berasal dari Bondowoso agar bersatu, berkomitmen dan setia dalam memperjuangkan kota Bondososo hari ini dan di masa yang akan datang.

“**Keluarga**” adalah satu kesatuan yang saling asah, asih, dan asuh untuk saling bertukar ide serta pengalaman. Dimana yang lebih tua wajib membimbing yang muda dan yang muda wajib menghormati yang lebih tua serta menekankan sisi kebersamaan dan memusyawarohkan dalam segala aspek permasalahan yang menunjukkan rasa Cinta terhadap organisasi.

“**Mahasiswa**”. Pengertian “Mahasiswa” adalah golongan generasi muda yang menuntut ilmu di perguruan tinggi yang mempunyai identitas diri.

Identitas diri mahasiswa terbangun oleh citra diri sebagai insan religius, insan dinamis, insan sosial dan insan mandiri. Dari identitas mahasiswa tersebut terpantul tanggung jawab keagamaan, intelektual, sosial kemasyarakatan dan tanggung jawab individual baik sebagai hamba Tuhan maupun sebagai bangsa dan negara Indonesia. Mahasiswa adalah kelompok masyarakat yang sedang menekuni bidang ilmu tertentu dalam lembaga pendidikan formal yang dinamakan universitas atau perguruan tinggi. Kelompok ini sering juga disebut sebagai “Golongan Intelektual Muda” yang penuh bakat dan potensi. Di samping itu, mahasiswa juga semestinya mempunyai perilaku yang patut menjadi teladan pada adik-adiknya yang masih duduk di bangku sekolah. Namun, posisi yang demikian ini sudah barang tentu bersifat sementara karena kelak di kemudian hari mereka tidak lagi mahasiswa dan mereka justru menjadi pelaku-pelaku intim dalam kehidupan suatu negara khususnya masyarakat.

“**Pergerakan**” secara harfiah berasal dari kata kerja. Makna “Pergerakan” yang dikandung dalam IKMPB adalah dinamika dari hamba (makhluk) yang senantiasa bergerak menuju tujuan idealnya memberikan kontribusi positif pada alam sekitarnya. “Pergerakan” dalam hubungannya dengan organisasi mahasiswa menuntut upaya sadar untuk membina dan mengembangkan potensi ketuhanan dan kemanusiaan agar gerak dinamika menuju tujuannya selalu berada di dalam kualitas kekhalifahannya. Sedangkan dalam konteks IKMPB, makna pergerakan merupakan nilai yang menuntut mahasiswa Bondowoso untuk selalu dinamis, kritis, progresif, dan

inovatif terhadap semua keadaan, khususnya untuk memberikan solusi dan sumbangsih gagasan terhadap bangsa dan negara.

“**Bondowoso**” secara filosofis dimaknai dan ditafsirkan sebagai tempat yang merupakan sebuah kabupaten yang kaya akan sumber daya alam melimpah di bidang peternakan, pertanian, dan perkebunan. Selain itu, Bondowoso yang juga merupakan tanah kelahiran anggota dan kader IKMPB menjadi keharusan untuk dipelihara, diperjuangkan, dikembangkan dan dilestarikan demi terwujudnya kemajuan dan kesejahteraan rakyat sesuai cita-cita Pancasila dan UU 45.

Berikut ini merupakan lambang dari organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso :



Gambar 4.1 Lambang IKMPB

Makna lambang dari organisasi IKMPB sebagaimana yang terdapat pada gambar diatas, ialah:

- a. Warna kuning yang melekat didalam garis persegi lima menandakan akan kepercayaan, rangsangan terhadap mental, dan keyakinan mewujudkan tujuan bersama.

- b. Warna hijau melambangkan keharmonisan, penuh kedamaian, dan pembaharuan serta keinginan yang kuat untuk menjadikan bondowoso lebih baik.
- c. Gambar persegi lima menggambarkan sebuah tameng atau alat perjuangan bersama serta pelindung ketika ada ancaman.
- d. Lima bintang yang ada di dalam tameng gambar IKMPB tentu merupakan 5 dasar yang digunakan IKMPB, 5 bintang bisa dipakai dalam 5 dasar pancasila ataupun 5 dasar dalam nilai keislaman yang berupa rukun islam.
- e. Gambar gerbong maut menyerupai aslinya di bondowoso sebagai simbol identitas kebondowosoan dengan warna hijau, putih dan yang lain didalam lingkaran menunjukkan pengorbanan dan perjuangan tokoh pejuang bondowoso.
- f. Garis tebal dan sedang yang membalut diluar persegi lima beserta garis lingkaran menunjukkan sebuah ikatan, atau garis yang dapat menghubungkan secara kekeluargaan didalam IKMPB.
- g. Tulisan IKMPB UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ sebagai penegasan keberadaannya.
- h. Lingkaran yang membungkus gambar monumen menunjukkan suatu kesatuan yang tidak terputus/kekal serta menyatukan mahasiswa bondowoso.

4. Visi dan Misi Organisasi IKMPB

a. Visi

Terbentuknya mahasiswa Bondowoso Bondowoso yang bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan komitmen memperjuangkan cita-cita masyarakat Bondowoso pada khususnya dan negara Indonesia pada umumnya.

Mempersiapkan kader-kader Bondowoso baik secara intelektual, emosional maupun spiritual dan juga terciptanya kader yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap kota Bondowoso.

b. Misi

Menghimpun, mendidik, mengorganisir dan membina mahasiswa sesuai dengan sifat dan tujuan IKMPB serta peraturan perundang-undangan dan asas atau landasan IKMPB yang berlaku.

Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam berbagai hal sesuai dengan asas dan tujuan IKMPB serta upaya mewujudkan pribadi insan yang cinta terhadap Bondowoso.

5. Sejarah IKMPB

Pada waktu itu di tahun 1980-an, kondisi mahasiswa asli tanah kelahiran Bondowoso yang menempuh kuliah di perguruan tinggi Jember mengalami sebuah keprihatinan, karena melihat situasi dan kondisi sosial kabupaten Bondowoso yang tidak menentu baik di ranah pendidikan, politik, ekonomi dan hukum. Hal tersebut terjadi seiring dengan dampak kondisi pemerintahan

Indonesia yang carut marut oleh gejolak politik era orde baru. Minimnya peserta didik yang dapat mengenyam pendidikan, kemiskinan yang di atas rata-rata dan kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada masyarakat Bondowoso menjadi keprihatinan tersendiri bahwa masyarakat memerlukan perhatian penuh oleh kaum-kaum intelektual yang ada di kampus khususnya mahasiswa. Selain persoalan tersebut, mahasiswa yang berasal dari Bondowoso tidak terorganisir secara koordinatif dan sistematis.

Dari bebarapa fenomena persoalan itulah organisasi yang bernama IKMPB dibentuk, dipelopori dan dideklarasikan oleh sahabat Prof. Dr. KH. Abdul Halim Soebahar, MA. dan sahabat-sahabat mahasiswa yang berasal dari Bondowoso. Pada saat ini Prof. Dr. KH. Abdul Halim Soebahar, MA. menjadi guru besar Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember sekaligus tokoh pendidikan Islam di Bondowoso, serta juga sebagai pendiri perguruan tinggi di berbagai tempat yang juga STAI At-Taqwa Bondowoso.

Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) merupakan organisasi kedaerahan Bondowoso yang didirikan pada tanggal 16 Juni 1984. Pada awalnya organisasi ini juga berdiri di Malang dan Surabaya, selain di kabupaten Jember. Pada awalnya selain beranggotakan mahasiswa, IKMPB juga beranggotakan siswa yang berasal dari Bondowoso yang menuntut ilmu di Kabupaten Jember, karena pada awalnya kata “P” tersebut menggunakan kata *Pelajar* yang menyesuaikan dengan kondisi keanggotaan di zamanya. Namun, seiring berjalannya waktu yang menuai kritikan dari anggota-anggotanya maka kata “P” berubah menjadi *Pergerakan*. Kata pergerakan

tersebut diganti sejak Musyawarah Besar (MUBES) ke II 2014 yang dilaksanakan di Aula IAIN Jember, sehingga pada saat itu sudah disahkan dalam AD/ART organisasi IKMPB.

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional diukur menggunakan instrumen kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, yang mencakup lima kategori: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Kurang Setuju, dan Sangat Kurang Setuju. Berikut ini adalah distribusi gaya kepemimpinan transformasional:

Tabel 4.1
Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	101 – 120	Sangat Setuju	58	90,6 %
2.	82 – 100	Setuju	6	9,4 %
3.	63 – 81	Netral	0	0 %
4.	44 – 62	Kurang Setuju	0	0 %
5.	24 – 43	Sangat Kurang Setuju	0	0 %
Jumlah Total			64	100%

(Sumber : Pengolahan Data Excel)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa sebagian besar anggota memiliki persepsi sangat setuju (90,6 % responden), kemudian diikuti dengan persepsi setuju (9,4 % responden).

2. Loyalitas Anggota Organisasi

Loyalitas anggota organisasi diukur menggunakan instrumen kuesioner yang telah disebarikan kepada responden, yang mencakup lima kategori: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Kurang Setuju, dan Sangat Kurang Setuju. Berikut ini adalah distribusi loyalitas anggota organisasi.

Tabel 4.2
Frekuensi Loyalitas Anggota Organisasi

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	110 – 130	Sangat Setuju	49	76,6 %
2.	89 - 109	Setuju	15	23,4 %
3.	68 – 88	Netral	0	0 %
4.	47 – 67	Kurang Setuju	0	0 %
5.	26 - 46	Sangat Kurang Setuju	0	0 %
Jumlah Total			64	100 %

(Sumber : Pengolahan Data Excel)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa sebagian besar anggota memiliki persepsi sangat setuju (76,6 % responden), kemudian diikuti dengan persepsi setuju (23,4 % responden).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi

Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) diukur menggunakan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang didapati hasil sebesar 72,9%, sementara itu 27,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar cakupan penelitian.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan analisis data dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif data menghasilkan informasi mengenai masing-masing variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X) dan loyalitas anggota organisasi (Y), beserta kategori dan frekuensinya sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel gaya kepemimpinan transformasional diukur melalui kuesioner yang telah didistribusikan kepada 64 responden. Selanjutnya, hasil dari kuesioner tersebut diberikan skor dan dianalisis lebih lanjut.

Skor yang diperoleh dari variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Total Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
Responden 1	118	Responden 33	110
Responden 2	120	Responden 34	120
Responden 3	120	Responden 35	113
Responden 4	104	Responden 36	105
Responden 5	113	Responden 37	100
Responden 6	105	Responden 38	112
Responden 7	120	Responden 39	105
Responden 8	118	Responden 40	100
Responden 9	120	Responden 41	120
Responden 10	114	Responden 42	117
Responden 11	108	Responden 43	120
Responden 12	112	Responden 44	119
Responden 13	117	Responden 45	120
Responden 14	120	Responden 46	114
Responden 15	111	Responden 47	112
Responden 16	114	Responden 48	120
Responden 17	120	Responden 49	100
Responden 18	110	Responden 50	120

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
Responden 19	117	Responden 51	119
Responden 20	120	Responden 52	112
Responden 21	120	Responden 53	120
Responden 22	115	Responden 54	100
Responden 23	117	Responden 55	117
Responden 24	111	Responden 56	120
Responden 25	104	Responden 57	111
Responden 26	118	Responden 58	120
Responden 27	120	Responden 59	115
Responden 28	120	Responden 60	100
Responden 29	110	Responden 61	102
Responden 30	114	Responden 62	112
Responden 31	100	Responden 63	112
Responden 32	120	Responden 64	113

Berikut merupakan data statistic terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional yang dihitung menggunakan SPSS versi 30.

Tabel 4.4
Total Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	64	100	120	113.75	6.402
Loyalitas Anggota Organisasi	64	99	126	114.22	7.236
Valid N (listwise)	64				

Berdasarkan tabel diatas, data dilihat bahwa nilai terkecil dari variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 100, dan skor tertinggi yaitu 120. Kemudian untuk frekuensi hasil angket gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat sebagai berikut:

Jumlah 24 item pertanyaan, untuk skor tertinggi yang diperoleh dari jumlah item pertanyaan dikalikan dengan skor tertinggi, yaitu $24 \times 5 = 120$ sedangkan untuk skor terendah, yaitu $24 \times 1 = 24$.

Maka, jumlah interval dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dengan perhitungan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{120 - 24}{5} \\ &= \frac{96}{5} = 19 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh nilai interval pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Pencapaian Skor pada Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	101 – 120	Sangat Setuju	58	90,6 %
2.	82 - 100	Setuju	6	9,4 %
3.	63 - 81	Netral	0	0 %
4.	44 – 62	Kurang Setuju	0	0 %
5.	24 - 43	Sangat Kurang Setuju	0	0 %
Jumlah Total			64	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor dengan frekuensi terbanyak adalah kategori sangat setuju, yaitu sebanyak 58 responden atau 90,6 %. Kemudian untuk kategori setuju sebanyak 6 responden atau 9,4 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) dinyatakan sangat setuju.

b. Loyalitas Anggota Organisasi

Variabel loyalitas anggota organisasi diukur melalui kuesioner yang telah didistribusikan kepada 64 responden. Selanjutnya, hasil dari

kuesioner tersebut diberikan skor dan dianalisis lebih lanjut. Skor yang diperoleh dari variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Total Skor Variabel
Loyalitas Anggota Organisasi

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
Responden 1	99	Responden 4	108
Responden 2	103	Responden 5	110
Responden 3	105	Responden 6	110
Responden 7	111	Responden 36	120
Responden 8	111	Responden 37	120
Responden 9	112	Responden 38	122
Responden 10	112	Responden 39	126
Responden 11	113	Responden 40	126
Responden 12	115	Responden 41	105
Responden 13	115	Responden 42	106
Responden 14	120	Responden 43	108
Responden 15	120	Responden 44	110
Responden 16	120	Responden 45	110
Responden 17	120	Responden 46	111
Responden 18	120	Responden 47	113
Responden 19	120	Responden 48	114
Responden 20	126	Responden 49	114
Responden 21	100	Responden 50	114
Responden 22	101	Responden 51	114
Responden 23	103	Responden 52	114
Responden 24	103	Responden 53	115
Responden 25	104	Responden 54	115
Responden 26	105	Responden 55	116
Responden 27	107	Responden 56	117
Responden 28	108	Responden 57	118
Responden 29	110	Responden 58	118
Responden 30	115	Responden 59	123
Responden 31	115	Responden 60	124
Responden 32	115	Responden 61	126
Responden 33	118	Responden 62	126
Responden 34	119	Responden 63	126
Responden 35	119	Responden 64	126

Berikut merupakan data statistic terkait variabel loyalitas anggota organisasi yang dihitung menggunakan SPSS versi 30.

Tabel 4.7
Total Skor Variabel
Loyalitas Anggota Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	64	100	120	113.75	6.402
Loyalitas Anggota Organisasi	64	99	126	114.22	7.236
Valid N (listwise)	64				

variabel loyalitas anggota organisasi adalah 99, dan skor tertinggi yaitu 126. Kemudian untuk frekuensi hasil angket gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat sebagai berikut:

Jumlah 26 item pertanyaan, untuk skor tertinggi diperoleh dari jumlah item pertanyaan dikalikan dengan skor tertinggi, yaitu $26 \times 5 = 130$ dan skor terendah, yaitu $26 \times 1 = 26$.

Maka, jumlah interval dari variabel loyalitas anggota organisasi dapat dilihat dengan perhitungan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{130 - 26}{5} \\
 &= \frac{104}{5} = 21
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh nilai interval pada variabel loyalitas anggota organisasi, sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tingkat Pencapaian Skor pada Variabel
Loyalitas Anggota Organisasi (Y)

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	110 – 130	Sangat Setuju	49	76,6 %
2.	89 - 109	Setuju	15	23,4 %
3.	68 – 88	Netral	0	0 %

4.	47 – 67	Kurang Setuju	0	0 %
5.	26 - 46	Sangat Kurang Setuju	0	0 %
Jumlah Total			64	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor dengan frekuensi terbanyak adalah kategori sangat setuju, yaitu sebanyak 49 responden atau 76,6 %. Kemudian untuk kategori setuju sebanyak 15 responden atau 23,4 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas anggota organisasi di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) dinyatakan sangat setuju.

2. Analisis Inferensial

Sebelum membahas mengenai pengujian hipotesis, penting untuk melakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Berikut ini adalah empat uji prasyarat yang perlu dilaksanakan, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji data variabel independen X dan data variabel dependen Y dalam persamaan regresi yang telah dihasilkan, dengan tujuan untuk menentukan apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak normal, disertai dengan penjelasan, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. > 0,05. Maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai Sig. < 0,05. Maka data tidak berkontribusi normal

Berikut adalah hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan uji one-sample Kolmogorov Smirnov Tes dengan bantuan SPSS For Windows Version 30.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.76863717
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.105
	Negative		-.075
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.079
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.080
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.073
		Upper Bound	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari tabel hasil output SPSS diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar yaitu hasilnya $0,079 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan model deret waktu yang sesuai. Regresi yang bebas dari autokorelasi ditandai dengan nilai koefisien yang berada dalam rentang 1,6120 - 2,388. Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi yang dilakukan menggunakan SPSS for Windows Versi 30.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.724	3.799	2.208

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

Diketahui hasil uji autokorelasi adalah 2.208. Sesuai dengan rumus pengujian autokorelasi yaitu Regresi yang bebas dari terjadinya autokorelasi adalah dengan adanya nilai koefisien diantara 1,6120-2,388. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merujuk pada kondisi di mana terdapat korelasi antara variabel independen, atau di mana variabel independen tidak bersifat saling bebas. Ukuran (kualitas) yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah faktor inflasi varians (VIF). Pada umumnya, jika $VIF > 10$ atau toleransi $< 0,10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolonieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	4.456	8.517		.523	.603	
	Kepemimpinan Transformatif	.965	.075	.854	12.907	<.001	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

Berdasarkan tabel diatas didapati nilai VIF sebesar 1,000. Maka dapat disimpulkan nilai VIF pada penelitian ini $> 0,10$ jadi tidak terjadi multikolonieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan SPSS for Windows Versi 30.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.554E-15	8.517		.000	1.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.000	.075	.000	.000	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel diatas hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan = 1,000 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Ho: Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi. Berikut ini adalah output dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 30.

Tabel 4.13
Variabel Entered/Removed
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

b. All requested variables entered.

Tabel Variables Entered/Removed di atas menjelaskan variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam konteks ini, variabel yang dimasukkan adalah gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan loyalitas anggota organisasi sebagai variabel dependen, dengan metode yang diterapkan adalah metode enter.

Tabel 4.14
Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.724	3.799

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

Tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,854. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,729 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap loyalitas anggota organisasi adalah sebesar 72,9%

Tabel 4.15
Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2404.172	1	2404.172	166.590	<,001 ^b
	Residual	894.765	62	14.432		
	Total	3298.938	63			

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

Dari tabel ANOVA diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 166,590$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel gaya kepemimpinan transformatif dengan kata lain ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformatif (X) terhadap loyalitas anggota organisasi (Y).

Tabel 4.16
Coefficients

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.456	8.517		.523
	Kepemimpinan Transformasional	.965	.075	.854	12.907

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

Tabel Coefficients diatas dapat diketahui bahwa nilai constant (a) sebesar 4,456 sedangkan nilai Kepemimpinan Transformasional (b) koefisien regresi sebesar 0,965 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

$$y = 4,456 + 0,965x$$

Persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 4,456 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Loyalitas Anggota Organisasi sebesar 4,456.

b. Koefisien regresi X sebesar 0,965 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan Transformasional maka nilai Loyalitas Anggota Organisasi bertambah sebesar 0,965. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Untuk menguji kevalidan persamaan regresi linier sederhana digunakan pengambilan keputusan berdasarkan pada dua cara yaitu uji t dan teknik probabilitas sebagai berikut:

a. Uji T

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis Dalam Bentuk Kalimat

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

H_a : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

2) Kaidah Pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jadi, dari tabel Coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 12,907$. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel t-student.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2)(n-2) \\ &= (0,05/2) (64-2) \\ &= (0,025) (62) \\ &= 2,657 \end{aligned}$$

3) Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}

Ternyata $t_{hitung} = 12,907 > t_{tabel} = 2,657$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

4) Membuat keputusan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Maka berdasarkan hasil dari uji t diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi IKMPB.

b. Teknik Probabilitas

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengambilan keputusan menggunakan teknik probabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Membuat Hipotesisi Dalam Bentuk Kalimat

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

Ha : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

2. Menentukan Kriteria Pengujian

a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Sehingga, dari tabel coefficients (a) diperoleh nilai signifikansi 0,001. Karena uji dua sisi maka nilai α nya dibagi 2, sehingga nilai $\alpha = 0,05/2 = 0,025$.

3. Membuat Keputusan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi.

Maka, berdasarkan teknik probabilitas diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

D. Pembahasan

Bagian pembahasan dalam penelitian ini memuat penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif dan analisis inferensial yang telah diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Di Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang terdiri dari pengurus dan anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) angkatan 2021 hingga 2023, yang mencakup 24 item pertanyaan. Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan variasi yang cukup signifikan.

Hal ini ditampilkan dalam tabel frekuensi skor dan kategori data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut. Setiap responden memiliki persepsi yang beragam terhadap gaya kepemimpinan transformasional di organisasi IKMPB. Sebanyak 58 orang (90,6% responden) berada dalam kategori sangat setuju, sementara 6 orang (9,4% responden) berada dalam kategori setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan, terutama dalam kategori sangat setuju.

Banyaknya responden yang berada dalam kategori sangat setuju terhadap gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa mayoritas anggota organisasi IKMPB menerima gaya kepemimpinan tersebut.

Hasil dari penyebaran kuesioner ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) telah terbukti sangat efektif dan berkontribusi signifikan dalam menjalankan operasional serta keberlangsungan organisasi IKMPB itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut sangat sesuai untuk diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola sebuah organisasi.

Pernyataan tersebut sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Suradinata dan Winardi, yang menjelaskan bahwa pemimpin adalah individu yang mengarahkan dua orang atau lebih dalam suatu organisasi serta membimbing kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang

pemimpin memiliki kemampuan untuk mendukung semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan mereka.¹⁵³

2. Loyalitas Anggota Organisasi Di Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket mengenai loyalitas anggota organisasi yang diberikan kepada anggota Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso, yang melibatkan 64 responden dan mencakup 26 item pertanyaan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa loyalitas anggota organisasi di Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 76,6% (jumlah responden 49). Sementara itu, kategori sangat tinggi mencapai 23,4% (jumlah responden 15).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa IKMPB perlu terus berupaya untuk mempertahankan pengalaman positif yang dirasakan oleh setiap anggota, karena hal ini dapat memperkuat rasa loyalitas yang dimiliki oleh setiap individu atau anggota yang terlibat dalam organisasi IKMPB.

Dalam konteks organisasi, loyalitas merujuk pada kesetiaan anggota sebagai bagian integral dari suatu organisasi. Loyalitas ini pada dasarnya dimulai dari keanggotaan yang diwariskan secara turun-temurun oleh

¹⁵³ Tuti Nurhaningsih Santoso and Didin Hikmah Perkasa, "Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional," *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 2 (Desember 2024): 307-315, <https://doi.org/10.36312/jml.v6i2.3934>.

anggota yang telah mengundurkan diri sebelumnya, diikuti dengan transfer nilai yang menanamkan rasa loyalitas dan totalitas terhadap organisasi.¹⁵⁴

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)

Pada penelitian ini hasil dari analisis yang diperoleh dari penyebaran angket pada anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) yang berjumlah 64 responden menunjukkan bahwa nilai dari t_{hitung} 12,907 > t_{tabel} 2,657 kemudian nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB).

Penelitian ini memperoleh nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,854.

Dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,729. Angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi sebesar 72,9% dan 27,1% lainnya yang mempengaruhi terhadap loyalitas anggota berasal dari faktor lain diluar variabel yang telah diteliti serta tidak dapat dijelaskan langsung karena keterbatasan peneliti.

Temuan penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

¹⁵⁴ Jannes Samuel et al., "Gereja Sebagai Organisasi Nirlaba: Ketika Nilai-Nilai Akuntasi Dan Loyalitas, Mempengaruhi Ientensi Umat Untuk Berdonasi," *MODUS* 37, no. 1 (Maret 2025): 1–17, <https://doi.org/10.24002/modus.v37i1.9064>.

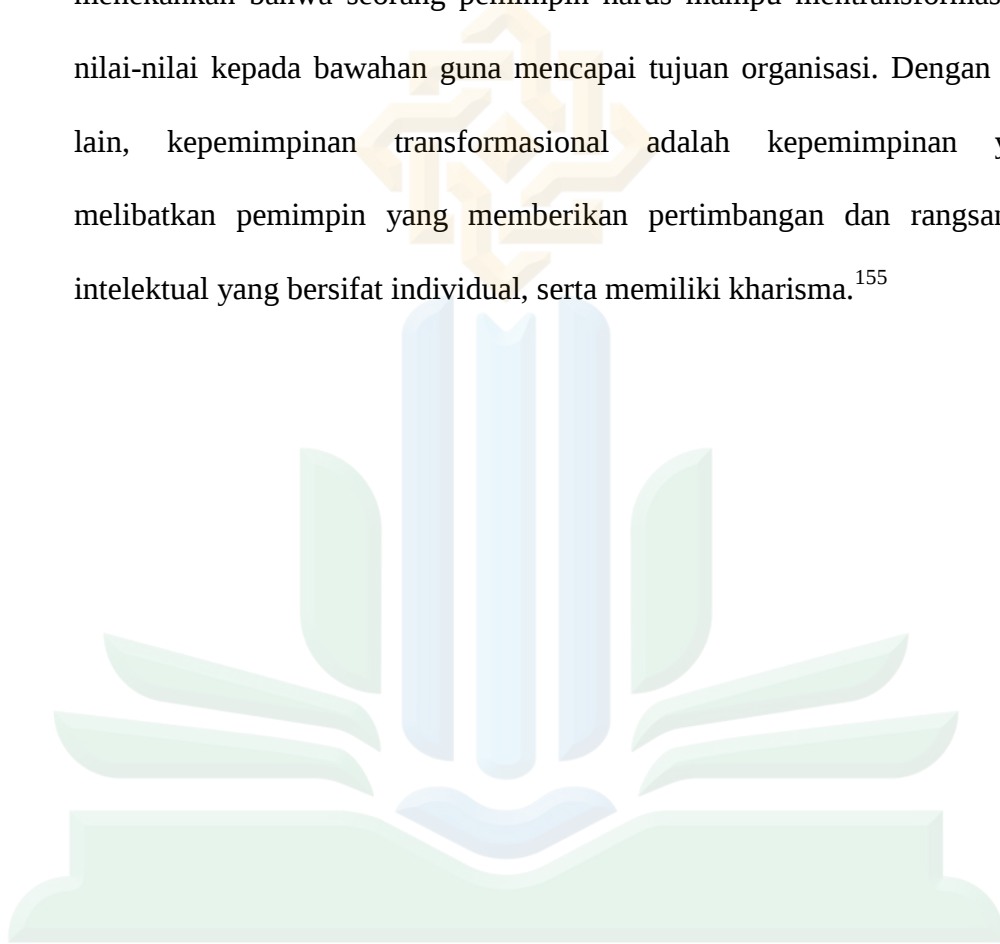
loyalitas anggota di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso. Konstanta sebesar 4,456 menunjukkan bahwa tanpa adanya implementasi dari kepemimpinan transformasional, tingkat loyalitas anggota berada pada nilai 4,456 dan koefisien regresi 0,965 menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan transformasional akan mengikuti peningkatan loyalitas anggota organisasi. Sehingga kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam menentukan loyalitas anggota organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, penggunaan gaya kepemimpinan transformasional harus dilakukan sesuai dengan AD/ART yang telah ditentukan agar dapat mencapai hasil dari loyalitas anggota organisasi yang baik sehingga anggota organisasi akan merasa puas terhadap apa yang diperoleh dan puas terhadap organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa setiap organisasi daerah, khususnya Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), harus berkonsentrasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan loyalitas anggota dari organisasi tersebut.

Menurut Burns pada tahun 1978, mendefinisikann kepemimpinan transformasional sebagai *a process in which leaders and followers raise one another to higher levels of morality and motivation*. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses di mana pemimpin dan anggotanya saling merangsang untuk menciptakan tingkat moralitas dan motivasi yang sama. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional

menekankan bahwa seorang pemimpin harus mampu mentransformasikan nilai-nilai kepada bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang bersifat individual, serta memiliki kharisma.¹⁵⁵



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹⁵⁵ Suhadi Winoto, “*Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*,” (Yogyakarta: Bildung, 2020), 90.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data peneltiian yang telah dibahas pada bab IV, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), berapa dalam kategori sangat setuju dengan rata-rata sebesar 90,6%, yang berarti mayoritas anggota organisasi angkatan 2021 sampai dengan 2023 memiliki pandangan positif terhadap gaya kepemimpinan di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas anggota organisasi di organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) berada dalam kategori sangat setuju dengan rata – rata 76,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota organisasi angkatan 2021 sampai dengan 2023 memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin organisasi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi di Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang didapati hasil t hitung sebesar $12,907 > t$ tabel sebesar 2,657, dengan

nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar sebesar 72,9%, sementara itu 27,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar cakupan penelitian.

B. SARAN

Setelah melaksanakan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi di Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada presiden atau ketua umum organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), untuk dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih strategis, khususnya gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh anggota. Sehingga mampu mempertahankan jumlah keanggotaan serta loyalitas yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Hal ini dapat membuat organisasi menjadi lebih produktif dan mampu memberikan proses terbaik untuk seluruh anggota.
2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas kajian tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi, dengan mempertimbangkan faktor internal seperti budaya organisasi dan kinerja organisasi, serta memperdalam pemahaman mengenai gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh positif maupun negatif terhadap loyalitas anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar Rifa'i, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: SUKA-Press, 2021), 114.
- Adi Kurnia Dodi et al., "Kepemimpinan Transformasional Camat Dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Selat Penuguan," *Sosial Science and Contemporary Issues Journal* 1, no.1 (Maret 2023): 47-57 <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.413>
- Ali Hapzi and Farhan Saputra, "Pengaruh Transparan, Akuntabilitas Dan Tanggung Jawab Terhadap Good Corporate Governance," *Ilmu Multidisiplin* 2, no. 2 (September 2023): 130-139, <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2>.
- Alief Ramadhani Muhammad, and Nurul Indawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no.3 (July 2021): 1101-1112, <http://dx.doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Amelia, Elisabeth Siagian, Joy, Elly Tulung, and Norce, Rita Taroreh, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara," *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3, vol. 4 (Januari 2025): 844-861, <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>.
- Anak Agung Aditya Priambada et al, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Housekeeping Di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud," *Ilmu Sosial Dan Humaniora* 4, no.1 (March 2025): 34-42, <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i1.4150>.
- Andreansyah Rizal and M. Imamul Muttaqien, "Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif," *Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat* 2, no. 1 (December 4, 2024): 159-66, <https://doi.org/10.61132/akhlak.v2i1.313>.
- Apani Tri and Lilis Suryani, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Desa Maburai Kecamatan Murung Pudak," *Administrasi Publik dan Administrasi* 8, no. 1 (April 2025): 778-93, <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1213>.
- Ardiansyah, Risnita, and M, syahran Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (July 2023): 1-9, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

- Asrin, Pramita Hasanuddin, Fajarudin, and Saddam Husein, "Analisis Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Konsumen Dalam Jual Beli Motor Bekas Menurut Hukum Perdata" *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 9 (Februari 2025): 6199–6212, <https://doi.org/10.62335/xa3v3y6>.
- Azizah Nurul Luthfi, Muhammad Sidik, and Muhammad Fauzan Rivano, "Literature Review Keunggulan Kompetitif: Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Kepuasan Konsumen," *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 1 (April 2022): 1-10, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>.
- Badrianto Yuan and Dwi Astuti, "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (January 2023): 841–848, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>.
- Bari Andriansyah and Randy Hidayat, "Teori Hiraiki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget Keywords: Publishing Institution," *Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (Februari 2022): 8-14, <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4303>.
- Barinua Victor and Ogbulu Tamunonengiyeofori, "Idealized Influence And Employees' Commitment," *Journal of Management Practice* 2, no. 5 (May 2022), www.ijaar.org.
- Basirun and Turimah, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no.1 (March 2022): 34–41, <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>.
- Cherieshta Jocelyn and Audrey Bilbina Putri, "Penguraian Konsep Tanggung Jawab Dalam Filsafat Hukum: Dari Dimensi Individu Ke Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 8 (Mei 2024): 570–574, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11108929>.
- Chumaesoan Wahyuning, "Peran Humas DPDR Kota Surakarta Dalam Menanggapi Aspirasi Masyarakat Melalui Website," *Intelektiva* 4, no. 5 (January 2023): 74–82, <https://jurnalintelektiva.com/>.
- Dani Hermawan, *Diktat Statistika Pendidikan Dengan SPSS*, (Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020), 48.
- Early, Maghfiroh innayati, *Perilaku Perilaku Organisasi Organisasi Perilaku Organisasi Buku Ajar*, (Indramayu: CV, Adanu Abimata, 2024), 84.
- Fadillah Nur, I Made Murdana, and Abdullah Ajuar, "Pengembangan Daya Tarik Wisata Berbasis Partisipasi Masyarakat Di Desa Aik Buka Kecamatan

- Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah,” *Responsible Tourism* 4, no. 3 (March 2025): 889–95, <https://doi.org/10.47492/jrt.v4i3.3786>.
- Febrianto Ade, “Kompensasi Sebagai Modal Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Komitmen Organisasi Compensation as Capital in Improving Performance and Organizational Commitment,” *Cakrawala: Management Science Journal* Page 2, no. 1 (January 2025): 7-17, <https://doi.org/10.63541/6bd16s19>.
- Go Virginia Yulita et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpd Jawa Timur Partai Nasional Demokrat (Nasdem),” *Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember 2023, no. 24 (December 2023): 897–905, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441814>.
- Gunawan Mukhlash, Farid Hasan, and Siti Mariyam, “Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Di Dalam Membangun Relasi ”Connection”,” *Selasar KPI: Referensi Media Komunikasi dan Dakwah* 2, no .2 (Desember 2022): 37– 46, <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar>.
- Hafni, Syafrida Sahir, *Metodologi Penelitian*, 2021, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), 69.
- Hamid Rismawati, Djoko, Lesmana Radji, and Yulinda, L Ismail, “Pengaruh Empathy Dan Responsiveness Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pelanggan,” *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 1 (Juni 2020): 27–38, <https://doi.org/10.37479/jkeb.v13i1.7105>.
- Harsoyo Roni, “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (December 2022): 247–262, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>.
- Hartono et al., “*Kiai Transformatif Dan Resiliensi Pondok Pesantren*” (Jember: UINKHAS, 2024), 101.
- Hidayat, Rofiq, et al. "Principle-Based Leadership All's Perspective Religious Moderation Muhammad As-Shalabi." *The 1st Annual Conference of Islamic Education*. (Atlantis Press,2023). 91-102, https://doi.org/10.2991/978-2-38476-044-2_11
- Hidayati Lily et al., “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Siswa (Definisi Kesejahteraan Subjektif),” *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 3 (Juli 2023): 177–185, <https://doi.org/10.54066/jupendis-itb.v1i3>.

- Imron Rosyadi M, “Penerapan Nilai-Nilai Kejujuran Dalam Kitam Ta’lim Mita’alim Di Pondok Pesantren Mamb’aul Ulum Kec. Marga Tiga Kab. Lampung Timur” (Skripsi: IAIN Metro, 2024), 28.
- Irmayanti et al., *Etika Profesi & Kompetisi Auditor Perspektif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*, (Gowa: Pusaka Almaida, 2021), 3.
- Isnaini Aprilia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Loyalitas Karyawan (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Dan Perdagangan Sukoharjo)” (Skripsi, UIN Raden Mas Said, 2023), 65.
- Istiqomah Hascita, “Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di MIN I Bantul,” *Jurnal Prodi PGMI* 5, no.1 (April 2020): 15-22, <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v5i1.2625>.
- Jiwantara Arzhi Firzhal, Siti Hasanah, and Dan Lukman, “Konsep Penyalahgunaan Wewenang Dalam Perspektif Hukum Administrasi Di Indonesia,” *Indonesia Sosial Sains* 2, no.3 (February 2022): 352–359, <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.545>.
- Juwita Umi Kristin and S M Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 10.
- Kalimah and Bagus Kisworo, “Partisipasi Masyarakat Melalui Kelompok Kegiatan UPPKA Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Keluarga Di Kampung KB Kokolaka,” *Indonesian Research Journal on Education Web Jurnal Indonesian Research Journal on Education* 5, no. 1 (Januari 2025): 1167 - 1174, <https://doi.org/10.31004/irje.v5i1.2117>.
- Karuthi N Paul., “Intellectual Stimulation for Technological Innovation-A Review of Literature,” *International Journal of Managerial Studies and Research* 10, no. 4 (April 2022): 1–16, <https://doi.org/10.20431/2349-0349.1004001>.
- Khaerunnisa Indri and Yudi Permana, “Hubungan Literasi Zakat Profesi Terhadap Kepatuhan Membayar Zakat Profesi (Studi Kasus Di Kelurahan Balekambang Jakarta Timur),” *Journal : General Bookkeeping Service Journal* 1, no.1, (Februari 2025): 42-53. <https://journal.stiegici.ac.id/>
- Khoirunnisaa and Binti Maunah., “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern” *Indonesian journal of education management* 3, no.2 (Agustus 2021): 31 – 42 <https://doi.org/10.52627/ijeam.v3i2.11>
- Kirana Candra Zuyyina and A.M, Anifa, Noor, Al Badri, “Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan

- Muchyi,” *Studi Ilmu Keagamaan Islam* 1, no .3 (September 2020): 175-193, <https://doi.org/10.58401/salimiya.v1i3.272>.
- Krismon Randa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 KERINCI” (Skripsi, Universitas Jambi, 2021), 64.
- Laksana April, Riska Ferdiana, and Miftahul Falah, “Strategi Komunikasi Organisasi Motor XTC Dalam Membangun Citra Positif Di Masyarakat Kota Serang,” *ANTASENA: Governance and Innovation Journal* 1, no. 2 (October 2023): 60–69, <https://doi.org/10.61332/antasena.v1i2.116>.
- Latifah Muflihatul Anisah et al., “Peningkatan Kesadaran Tanggung Jawab Siswa Melalui Tokoh Pewayangan ‘Werkudara,’ Prosiding Konseling kearifan Nusantara (KKN), (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2025), 933-942, <https://doi.org/10.29407/gv0fhw24>.
- Lega Nanda et al., “Analisis Pemahaman Hak Dan Kewajiban Pada Pelajaran PKN Kelas IV Di SDIT Al Kautsar,” *Jurnal of Citizenship Values* 2, no. 2 (2025): 73–79, <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i2.2199>.
- Liana Yuyuk et al., “Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya,” *Ilmu Ilmu Sosial* 20. No. 01 (2023). https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrX.sa9LWVoiAIAgBfLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1752670910/RO=10/RU=https%3a%2f%2fjurnal.stkipgritlungagung.ac.id%2findex.php%2finspirasi%2farticle%2fdownload%2f4370%2f1577/RK=2/RS=TmYKEG9j3A3fMrHtVt3_kUBuoHU-
- Londa Yuliana Laliboso Masje Pangkey Very Sindi, “Partisipasi Masyarakat Dalam Perencanaan Pembangunan Di Desa Ambia Utara Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud,” *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 10 (Mei 2024): 61-70, <https://doi.org/10.35797/jap.v10i3.55631>.
- Madani Hanipatudiniah, “Pembinaan Nilai-Nilai Kejujuran Menurut Rasulullah Saw,” *Jurnal Riset Agama* 1, no.1 (April 2021); 145-156, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jra>.
- Mardiah Ainil and Anugrah Hamdi, “Pengaruh Orientasi Belanja, Kepercayaan, Dan Pengalaman Pembelian Terhadap Minat Beli Ulang Secara Online,” *Menara Ilmu* 14, no. 2 (October 2020): 1-11. <https://doi.org/10.31869/mi.v14i2.2245>.
- Masni Harbeng, Firman Tara, and Zuhri Saputra Hutabarat, “Kontribusi Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perkembangan Kepribadian Introvert Dan

- Ekstrovert,” *Jurnal Jendela Pendidikan* 1, no. 4 (November 2021): 239-249, <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i04.62>.
- Masrokhah Siti et al., “Keunggulan Bersaing Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pengunjung Berdampak Keberlanjutan Pengunjung Umkm Batik Wastralingga Purbalingga,” *Economics and Digital Business Review* 5, no. 1 (2024): 249–260, <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.859>.
- Maulida Ervina et al, *Manajemen Strategik* (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021), 38.
- Maulina Lien, “Revitalisasi Industri Perhotelan Dengan Inovasi: Meningkatkan Keunggulan Bersaing Dan Pengalaman Pelanggan,” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 7, no. 1 (April 2023): 504–519, <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2962>.
- Michelle Elizabeth, Keyzia, Betarli Lengkong, and Melvin Jusuf, “Ketaatan Dan Kepatuhan Hukum Masyarakat Terhadap Peraturan PSBB Masa Transisi Berdasarkan PERGUB NO. 88 Tahun 2020 Di Wilayah Jakarta Barat,” *Hukum* 11, no. 2 (Desember 2020): 90-103, <https://doi.org/10.33476/ajl.v11i2.1654>.
- Miharja Aditia Shandy and Novi Ruhkviyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BANK Danamon Bandung Timur,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* 12, no.1 (2024): 315-331, <http://dx.doi.org/10.24127/jp.v12i1.10423>.
- Mintarti Indartini and Mutaminnah, *Analisis Data Kuantitatif (Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Dan Regresi Linier Berganda)*, (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2024), 15.
- Mu'alimin, Moh. Anwar “*Transfotmstionsn Leadership: The Practice of Principals in Islamic Schools*,” *Jurnal Pendidikan Islam* 27, vol. 2 (Desember 2022): 85 – 95. <https://doi.org/10.19109/td.v27i2.14201>
- Muhith, Abd, Rachmad Baitulla, and Wahid Amirul. "Metodologi Penelitian." (Yogyakarta: Bildung, 2020),80.
- Muliyani Dwi Endah Putri, “Kontribusi Jconnect Sipandai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Nasabah (Studi Pada Bank Jatim Syariah Kota Kediri),” *Jurnal Minfo Polgan* 12, no. 2 (December 2023): 2597–2603, <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13327>.
- Mustani, Andi Cristian, and Suhartini Suhartini, “Rancang Bangun Sistem Informasi Pencatatan Barang Inventaris Berbasis Web Pada MTS AL-

- ROZI,” *Jurnal Minfo Polgan* 13, no. 2 (September 2024): 1524–1529, <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14105>.
- Nafal Qoyyimun, Binti Maunah, and Achmad Patoni, “Hakikat Kepemimpinan Transformasional,” *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (Juni 2024): 45–58, <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i2.1361>.
- Nor Shukri Mohamed Abdullah et al., “Futuristic Leadership Profile: A Best Practice Of Malaysia’S State Religious Secondary School” *Journal of Islamic Educational Management* 4, no.2 (Desember 2022): 201 – 224 <https://doi.org/10.35719/jieman.v4i2.138>
- Nur Insan A, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2019). 14.
- Nurdin, “Pengabdian Kepada Masyarakat: Dalam Konsep Dan Implementasi,” *Faedah : Jurnal Hasil Kegiatan Pengabdian Masyarakat Indonesia* 1, no. 3 (June 2023): 01–15, <https://doi.org/10.59024/faedah.v1i3.211>.
- Nuryanti Neneng et al., “Analisis Ketaatan Masyarakat Usia Remaja Terhadap Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan COVID-19,” *ISAS* 6, no. 2 (November 2020): 519-127, <https://proceeding.isas.or.id/>.
- Octaviana Rukmi Dila and Reza Aditya Ramadhani, “Hakikat Manusia: Pengetahuan (Knowledge), Ilmu Pengetahuan (Sains), Filsafat Dan Agama,” *Jurnal Tawadhu* 5, no.2 (Oktober 2021): 143-159. <https://doi.org/10.52802/twd.v5i2.227>.
- Oktaviani Annisa et al., “Peningkatan Sikap Tanggung Jawab Anak Melalui Metode Bercerita Menggunakan Boneka Tangan,” *Jurnal AUDHI* 6, no. 2 (2024): 1–14, <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/AUDHI1>.
- Pamungkas Aditya Arta, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang,” (Skripsi, Universitas Semarang, 2023), 42.
- Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur’an (2016-2019), “Al-Qur’an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Juz 1-10,” 2019, <https://pustakalajnah.kemenag.go.id>.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan.
- Puspita, Ningtyas Zarah and Kurniawan, Agung Widhi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 83.

- Qolbi Kharimul Satria and Sutrisno Sutrisno, “Manajemen Skala Prioritas Kehidupan Manusia Dalam Perspektif Agama Islam,” *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam* 7, no. 2 (December 10, 2021): 197–210, <https://doi.org/10.36701/nukhbah.v7i2.357>.
- Qonitatin Novi et al., “Relasi Remaja – Orang Tua Dan Ketika Teknologi Masuk Di Dalamnya,” *Buletin Psikologi* 28, no. 1 (June 2020): 28–44, <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.44372>.
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 85.
- Rena, Aulia et al., “Penyalahgunaan Wewenang: Perspektif Hukum Administrasi Dan Viktimologi Rena Yulia,” Prosiding Konferensi Nasional APHTN-HAN, (Balikpapan: KNAPHTN, 2024), 244–264, <https://proceedingaphtnhan.id/>.
- Rizky Febria Aulia and Luky Dwiantoro, “Literature Review: Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Persepsi Perawat Terhadap Handover,” *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 8, no. 3 (December 2020): 178–183, https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKC09hqjRoCgIAWO7LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1749491553/RO=10/RU=https%3a%2f%2fejournal.undip.ac.id%2findex.php%2fjmk%2farticle%2fdownload%2f30831%2f18582/RK=2/RS=vf9sZG7nk31dUbdooouwkOlvyE-.
- Rosidah Idah et al., “Tranparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pencegahan Fraud Di Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey),” *Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 2, No. 1 (September 2023): 137–156, <https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>.
- Rosidah Idah et al., “Tranparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pencegahan Fraud Di Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey),” *Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 2, No. 1 (September 2023): 137–156, <https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>.
- Rusdiana A, *Konsep Inovasi Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 27.
- Samuel Jannes et al., “Gereja Sebagai Organisasi Nirlaba: Ketika Nilai-Nilai Akuntansi Dan Loyalitas, Mempengaruhi Ientensi Umat Untuk Berdonasi,” *MODUS* 37, no. 1 (Maret 2025): 1–17, <https://doi.org/10.24002/modus.v37i1.9064>.
- Santoso Nurhaningsih Tuti and Didin Hikmah Perkasa, “Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan

- Organisasi Internasional,” *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 2 (Desember 2024): 307-315, <https://doi.org/10.36312/jml.v6i2.3934>.
- Setiani Putri et al., “Perancangan Sistem Informasi Pelayanan Penduduk Berbasis Website Di Rw 010 Kelurahan Keagungan Kecamatan Tamansari - Jakarta Barat,” *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta* 1, no. 1 (February 2021): 20-35, <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v1i1.414>.
- Sianipar Gabriel, “Implementasi Mengembangkan Kreativitas Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen,” *REI MAI: Jurnal Ilmu Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (November 2023): 75–91, <https://doi.org/10.69748/jrm.v1i2.36>.
- Sinaga Aida Sofiah Nur, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, “Konsep Kepemimpinan Transformasional,” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 2021): 840–846, <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2017). 10.
- Siyoto Sandu and M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 20.
- Suciyati Nirwana and Rosdiana, “Tanggung Jawab Profesi Dan Kode Etik Guru,” *Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (December 2024): 1-9, <https://doi.org/10.47134/pjpi.v2i2.1282>.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 38.
- Suhardi Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman, “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (June 2021): 1117–1124, <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>.
- Suhartawan Budi et al., “Hak Dan Kewajiban Suami Istri Dalam Perspektif Al-qu`an (Kajian Tematik),” *Ilmu Al-Qur`an Dan Tafsir* 2, no. 2 (April 2022): 106-126, <https://e-jurnal.stiqarrahman.ac.id/>.
- Suriagiri H, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020),
- Sutanto Hery, Yekti Utami, and Aris Kusumo Diantoro, “The Effect of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration on HR Performance,” *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences* 1, no. 3 (October 2021): 100–109, <https://doi.org/10.31098/bmss.v1i3.293>.

- Syaripudin Iip Enceng and Imel Nuraeni, "Mekanisme Pengolahan Dan Pendistribusian Zakat Infak Dan Sedekah Di Daarut Tauhid Peduli Garut," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (Agustus, 2022): 136–44, <https://doi.org/10.37968/jhesy.v1i1.247>.
- Syifa Zainus Ulya, Sekar Dwi Ardianti, and Siti Masfuah, "Analisis Nilai Karakter Tanggung Jawab Anak Dalam Pembelajaran Daring," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 8, no. 2 (April 30, 2022): 568–577, <https://doi.org/10.31949/educatio.v8i2.2071>.
- Tengku Sadewa Muhammad and Tata Sutabri, "Perancangan Sistem Informasi Pendataan Inventory Aset Pada Depot Kayu Kusen Laris III," *Switch : Jurnal Sains Dan Teknologi Informasi* 3, no. 1 (December 2024): 11–17, <https://doi.org/10.62951/switch.v3i1.313>.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember* (Jember: UIN Khas Jember, 2024), 76.
- Triyanto Anas and Jaenab, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, no. 2 (2020): 110-114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>.
- Umar Ali and Norawati Suarni, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (January 2022): 835–53. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.
- Utami Selfinia, and Putri Maisara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)," *Edunomika* 07, no.1 (2023): 1-16. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKAm.LITRoGgIAGFLLOwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1749456523/RO=10/RU=https%3a%2f%2fjurnal.stie-aas.ac.id%2findex.php%2fjie%2farticle%2fdownload%2f7152%2fpdf/RK=2/RS=zku_7FraS6SFM6jyH7c2M45dwUU-.
- Wandansari Adilah Sarah and Hernawati, "Studi Curiosity, Epistemic Curiosity, Dan Keberhasilan Belajar Dalam Konteks Akademik," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 35, no. 2 (November 2021): 140–148, <https://doi.org/10.21009/pip.352.6>.
- Widana, I Wayan and Muliana, Lia Putu, *Uji Prasyatan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), 66.

- Winoto Suhadi, “*Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan,*” (Yogyakarta: Bildung, 2020), 90.
- Yatshil Hafid Muhammad, “Pengaruh Kharismatik (Idealized Influence) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Di Kota Samarinda)” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 2023), 61.
- Zaini Mohammad and Machfudz, “*The Pattern of Profetical Leadership Education Based on Religion Moderation*” *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no.2 (Juni 2022): 859 – 874 <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.3171>
- Zalukhu Amirrudin, “Kalosara Dan Pendidikan Kristen Sebagai Fondasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Perdamaian Dan Harmoni Sosial Di Masyarakat Tolaki,” *Pendidikan Kristes* 4, no. 1 (March 2025): 1-19. <https://doi.org/10.55967/manthano.v4i1.85>.
- Zulfiani Fathia Laila, Djuniadi, and Putri Khoirin Nashiroh, “Pengaruh Ekstrakurikuler Bola Basket Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Olahraga,” *Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (April 2020): 36-39, <https://doi.org/10.26740/jp.v5n2.p36-39>.
- Zunaidi Arif, *Metodologi Pengabdian Kepada Masyarakat Pendekatan Praktis Untuk Memberdayakan Komunitas* (Yogyakarta: Yayasan Putra Adi Dharma, 2024), 1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Alif Maulana
NIM : 214101030021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 02 September 2003
Alamat : Desa Wringin, RT/001, RW/002, Kec. Wringin,
Kab. Bondowoso.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)" adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian pernyataan keaslian skripsi ini dibuat dengan sebenar – benarnya.

Jember, 25 Juni 2025
Saya yang menyatakan



Mohammad Alif Maulana
NIM: 214101030021



LAMPIRAN – LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Peneltiian	Fokus penelitian	Hipotesis
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)	Variabel X: Gaya Kepemimpinan Transformasional	1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	1. Memiliki visi misi yang jelas	Responden : Pengurus organisasi Ikatan Keluarga mahasiswa Pergerakan Bondowoso maha bhakti 2024 – 2025 dan anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) angkatan 2021 - 2023	1. Pendekatan Kuantitatif. 2. Jenis penelitian: penelitian asosiatif kausal. 3. Teknik sample: <i>simpel random sampling</i> . 4. Pengumpulan data. Teknik pengumpulan data: a. Angket (Kuesioner) b. Dokumentasi 5. Instrumen Pengumpulan data: a. Hasil Pengisian	1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)? 2. Bagaimana loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)? 3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional	Ha: terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB) Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas anggota
			2. Memiliki komitmen yang tinggi.				
			3. Peduli terhadap anggota				
		2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi)	1. Minat dan keingintahuan yang tinggi				
			2. Memiliki kreativitas dan selalu berinovasi				
			3. Memiliki hubungan dengan organisasi lain.				
		3. Intellectual Stimulatin	1. Mendorong kreativitas dan				

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Peneltiian	Fokus penelitian	Hipotesis
		(Stimulasi Intelektual)	inovasi		angket b. Keabsahan data 1) Uji Validitas 2) Uji Reabilitas 6. Analisis Data a. Analisis deskriptif b. Analisis inferensial c. Uji regresi linier sederhana	terhadap loyalitas anggota organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)?	organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)
			2. Berbagi pengetahuan dan pengalaman				
			3. Menjalin hubungan dengan organisasi lain.				
		4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	1. Memahami kebutuhan dan aspirasi				
			2. Memberikan dukungan dan apresiasi				
			3. Mengakui dan menghargai prestasi				
	Variabel Y: loyalitas anggota organisasi	1. Ketaatan atau kepatuhan	1. Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi. 2. Menaati perintah yang diberikan				

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Peneltiaan	Fokus penelitian	Hipotesis
			ketua organisasi dengan baik				
			3. Selalu menaati kegiatan yang sudah ditentukan				
			4. Selalu memberikan pelayanan dengan baik				
		2. Tanggung Jawab	1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu				
			2. Selalu menjaga barang – barang organisasi dengan baik				
			3. Mengutamakan kepentingan organisasi daripada				

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Peneltiian	Fokus penelitian	Hipotesis
			kepentingan pribadi				
			4. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain				
		3. Pengabdian	1. Sumbangan pemikiran				
			2. Tenaga secara ikhlas kepada organisasi				
		4. Kejujuran	1. Selalu melakukan tugas tanpa rasa dipaksa				
			2. Tidak menyalahgunakan wewenang				
			3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada ketua apa adanya				

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN ANGKET

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)”

Petunjuk :

Bacalah baik-baik semua pernyataan yang ada sebelum menjawabnya. Kemudian berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban (SS, S, C, TS, STS) yang anda anggap benar dan sesuai dengan keadaan anda sesungguhnya.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

C : Cukup

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pengaruh Ideal (Idealized Influence)					
	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS
1.	Pemimpin Sudah Memiliki Visi dan Misi yang jelas dalam Melaksanakan Tugasnya					
2.	Pemimpin mengimplementasikan visi dan misi dalam menjalankan tugasnya					
3.	Pemimpin memiliki komitmen yang tinggi terhadap perkembangan organisasi					
4.	Komitmen yang tinggi dari seorang pemimpin berpengaruh terhadap perkembangan organisasi					
5.	Pemimpin memiliki rasa kepedulian terhadap anggotanya					
6.	Pemimpin memiliki rasa kepedulian terhadap anggotanya mengenai harapan dan keinginan anggota					

No	Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)					
	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS
7.	Pemimpin bersikap baik dalam menjalankan tugasnya					
8.	Pemimpin mengembangkan minat dan keingin tahuan anggotanya					
9.	pemimpin mencontohkan sikap kreativitas dan inovasi					
10.	Pemimpin menerapkan dan mentaati peraturan yang berlaku					
11.	Pemimpin memiliki komitmen dalam memimpin					
12.	Pemimpin menerapkan komitmen yang tinggi dalam memimpin organisasi					

No	Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)					
	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS
13.	Pemimpin mampu mendorong kreativitas dan Inovasi					
14.	Pemimpin mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi					
15.	Pemimpin membagikan pengalaman dan pengetahuannya kepada anggota organisasi					
16.	Pemimpin bersikap ramah saat membagikan pengalaman dan pengetahuannya kepada anggota organisasi					
17.	Pemimpin menjalin kemitraan dengan organisasi yang lain					
18.	Pemimpin mendapatkan hasil dari menjalin kemitraan dengan organisasi yang lain					

No	Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)					
	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS
19.	Pemimpin memahami tentang kebutuhan Anggota organisasi ataupun organisasi itu sendiri, baik internal ataupun eksternal					
20.	Pemimpin merespon aspirasi anggotanya dengan baik					
21.	Pemimpin Memberikan dukungan dan apresiasi kepada anggotanya					
22.	Pemimpin Memberikan dukungan dan apresiasi positif kepada anggotanya					
23.	Pemimpin Mengakui Prestasi Anggotanya					
24.	Pemimpin Memberikan Apresiasi Atau penghargaan Kepada anggota organisasi yang aktif mengikuti seluruh kegiatan organisasi					

B. Loyalitas Anggota Organisasi

No	Ketaatan atau Kepatuhan					
	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Saya akan taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi?					
2.	Saya melaksanakan kebijakan dalam organisasi dengan baik?					
3.	Saya senantiasa mentaati Jobdisk yang telah ditentukan pimpinan organisasi?					
4.	Saya sanggup dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi?					
5.	Saya sanggup untuk terus mengikuti atau menghadiri seluruh kegiatan yang telah disepakati?					
6.	Kesadaran tentang kegiatan yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya?					
7.	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian Saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi?					
8.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja atau anggota lain?					

No	Tanggung Jawab					
	Pertanyaan	1	2	3	4	5
9.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu?					
10.	Saya menyadari konsekuensi apabila tidak melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya?					
11.	Saya senantiasa menjaga segala inventaris yang saya gunakan di organisasi?					
12.	Saya memiliki rasa kepemilikan terhadap inventaris organisasi?					
13.	Saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi saya sendiri?					
14.	Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri?					
15.	Saya merasa teman kerja memberikan pengaruh yang baik kepada saya?					
16.	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama anggota organisasi?					

No	Pengabdian					
	Pertanyaan	1	2	3	4	5
17.	Kemampuan yang saya miliki saya gunakan untuk mencapai tujuan organisasi?					
18.	Saya membantu dalam pengambilan keputusan dalam organisasi?					
19.	Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian pada organisasi?					
20.	Saya selalu bersedia untuk melakukan kerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan?					

No	Kejujuran					
	Pertanyaan	1	2	3	4	5
21.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati?					
22.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif?					
23.	Saya akan selalu menjaga reputasi organisasi agar tetap baik?					
24.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pembina, demisioner, dan alumni?					
25.	Saya selalu melaporkan hasil kegiatan yang ada diorganisasi kepada pemimpin dengan apa adanya?					
26.	Saya memiliki sikap transparan dan fleksibel					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3

Berikut lampiran dari data responden yang telah melalui proses uji validitas dan dinyatakan valid :

UJI VALIDITAS ANGKET

GAYA KEPEMIMINAN TRANSFORMASIONAL (X)

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	R tabel
X1	0,244	0,052	64	0,254
X2	0,422	< 0,001	64	0,254
X3	0,633	< 0,001	64	0,254
X4	0,618	< 0,001	64	0,254
X5	0,590	< 0,001	64	0,254
X6	0,748	< 0,001	64	0,254
X7	0,631	< 0,001	64	0,254
X8	0,658	< 0,001	64	0,254
X9	0,736	< 0,001	64	0,254
X10	0,709	< 0,001	64	0,254
X11	0,606	< 0,001	64	0,254
X12	0,668	< 0,001	64	0,254
X13	0,600	< 0,001	64	0,254
X14	0,687	< 0,001	64	0,254
X15	0,688	< 0,001	64	0,254
X16	0,693	< 0,001	64	0,254
X17	0,655	< 0,001	64	0,254
X18	0,682	< 0,001	64	0,254
X19	0,657	< 0,001	64	0,254
X20	0,674	< 0,001	64	0,254
X21	0,515	< 0,001	64	0,254
X22	0,496	< 0,001	64	0,254
X23	0,622	< 0,001	64	0,254
X24	0,294	0,018	64	0,254

UJI VALIDITAS ANGKET
LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI (Y)

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	R tabel
Y1	0,106	0,407	64	0,254
Y2	0,033	0,796	64	0,254
Y3	0,075	0,557	64	0,254
Y4	0,146	0,249	64	0,254
Y5	0,474	< 0,001	64	0,254
Y6	0,392	0,001	64	0,254
Y7	0,341	0,006	64	0,254
Y8	0,118	0,353	64	0,254
Y9	0,548	< 0,001	64	0,254
Y10	0,536	< 0,001	64	0,254
Y11	0,522	< 0,001	64	0,254
Y12	0,322	0,009	64	0,254
Y13	0,344	0,005	64	0,254
Y14	0,498	< 0,001	64	0,254
Y15	0,397	0,001	64	0,254
Y16	0,479	< 0,001	64	0,254
Y17	0,465	< 0,001	64	0,254
Y18	0,506	< 0,001	64	0,254
Y19	0,518	< 0,001	64	0,254
Y20	0,496	< 0,001	64	0,254
Y21	0,462	< 0,001	64	0,254
Y22	0,337	0,007	64	0,254
Y23	0,512	< 0,001	64	0,254
Y24	0,529	< 0,001	64	0,254
Y25	0,484	< 0,001	64	0,254
Y26	0,257	0,040	64	0,254

Lampiran 4

**HASIL UJI REABILITAS VARIABEL
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.925	24

**HASIL UJI REABILITAS VARIABEL
LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.764	26

Lampiran 5

TABULASI DATA ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFRMASIONAL (X)

No.	Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24
1.	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	S	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5.	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
6.	Z	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
9.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	D	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
11.	U	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12.	I	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
14.	E	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	H	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	D	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	Z	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	N	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
19.	S	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21.	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
23.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

No.	Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24
24.	Y	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
25.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
27.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	A	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
30.	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
31.	D	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32.	H	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33.	W	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34.	H	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	Y	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
36.	A	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37.	B	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
38.	S	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	D	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
40.	N	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
41.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42.	L	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43.	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44.	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	I	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	H	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	A	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

No.	Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24
50.	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
52.	E	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
53.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54.	S	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
55.	Y	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
56.	W	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	A	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59.	H	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
60.	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
61.	R	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
62.	R	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
63.	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
64.	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4

Lampiran 6

TABULASI DATA ANGKET LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI (Y)

No.	Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
1.	I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
2.	R	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3.	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4.	S	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3
5.	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	Z	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	R	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
8.	S	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
9.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	D	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
11.	U	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5
12.	I	3	4	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3
13.	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3
14.	E	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	H	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5
16.	D	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3
17.	Z	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18.	N	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4
19.	S	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
20.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
21.	P	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
22.	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
23.	A	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4

No.	Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
24.	Y	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
25.	A	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
26.	A	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5
27.	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
29.	A	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3
30.	R	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
31.	D	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32.	H	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
33.	W	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
34.	H	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
35.	Y	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36.	A	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37.	B	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38.	S	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
39.	D	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3
40.	N	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5
41.	D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
42.	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4
43.	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44.	S	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
45.	A	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
47.	H	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
48.	B	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	A	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4

No.	Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
50.	S	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	A	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
52.	E	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
53.	A	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
54.	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5
55.	Y	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
56.	W	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	A	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
58.	F	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59.	H	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5
60.	N	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5
61.	R	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5
62.	R	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
63.	R	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
64.	F	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
LEMPUR

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76863717
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.075
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.080
	99% Confidence Interval	Lower Bound .073
		Upper Bound .087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.724	3.799	2.208

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.456	8.517		.523	.603		
	Kepemimpinan Transformatif	.965	.075	.854	12.907	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.554E-15	8.517		.000	1.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.000	.075	.000	.000	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8 Hasil Uji analisis regresi sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.724	3.799

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2404.172	1	2404.172	166.590	<,001 ^b

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.456	8.517		.523	.603
	Kepemimpinan Transformasional	.965	.075	.854	12.907	<,001

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp. (0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
 Website: <http://ftik.uinkhas-jember.ac.id> Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-12555/In.20/3.a/PP.009/05/2025

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso
 Jl. Lumba - Lumba No. 4 Mrapa, Sempusari, Kec. Kaliwates, Kab. Jember

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 214101030021
 Nama : MOHAMMAD ALIF MAULANA
 Semester : Semester delapan
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)" selama 1 (satu) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Zainul Hasan

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 27 Mei 2025

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



KHOTIBUL UMAM

Lampiran 10

Surat Selesai Penelitian



**PENGURUS IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN
BONDOWOSO
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
MASA KHIDMAT 2024-2025**

Sekretariat : Jl. Otto Iskandardinata No. 97, Mangli, Kec. Kaliwates Kab. Jember
☎ 085257037486/085257285016 e-mail: ikmpbj@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 001.002.IKMPB-XIII.01.B-I.05.2023

Yang bertanda tangan dibawah ini presiden Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB), menerangkan bahwa:

Nama : MOHAMMAD ALIF MAULANA
Nim : 214101030021
Program study : Manajemen Pendidikan Islam

Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, telah melakukan penelitian selama 1 hari, dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso (IKMPB)**", pada masa bhakti 2024 – 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 1 Januari 2025
Pengurus Ikatan Keluarga Mahasiswa Pergerakan Bondowoso
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Masa Khidmat 2024-2025.

Presiden IKMPB




Zainul Hasan

Lampiran 11

Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN DI ORGANISASI IKATAN KELUARGA MAHASISWA PERGERAKAN BONDOWOSO

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	28 Desember 2024	Memberikan surat izin penelitian	
2.	30 Desember 2024	Penyebaran angket penelitian (Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas anggota organisasi) melalui G-form.	
4.	30 Desember 2024	Menghitung hasil data angket yang telah disebarkan.	
5.	30 Desember 2024	Permintaan AD/ART Organisasi IKMPB	
6.	30 Desember 2024	Permintaan surat selesai penelitian	

Bondowoso, 1 Januari 2025
Presiden IKMPB



Zainul Hasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 12

Dokumentasi Kegiatan Organisasi IKMPB









UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

Lampiran 13

BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Mohammad Alif Maulana
 Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 02 September 2003
 Jenis kelamin : Laki -Laki
 Agama : Islam
 Status : Belum Menikah
 Kebangsaan : Warga Negara Indonesia
 Alamat : RT/001 Rw/002, Wringin, Kec. Wringin,
 Kab. Bondowoso

Kode Pos : 68252
 No. Handphone : 082140561864
 Email : mohammadalifmaulana6@gmail.com
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq jember

PENDIDIKAN

1. TK Tunas Harapan : 2007-2009
2. SDN Wringin 1 : 2009-2015
3. SMPN 1 Wringin : 2015-2018
4. SMA Nurul Jadid : 2018-2021
5. S1 UIN KHAS Jember : 2021-2025