

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS PAWIYATAN DHAHA KEDIRI

ITA YOELI ASTARI

Universitas Islam Kediri, Kediri

### ABSTRACT

*The terms of leadership will be more directed at how to achieve organizational targets. Many styles of leadership within the organization, but the implementation of the right to be something that a propriety. In education, transformational leadership style will be better than other leadership styles.*

*University Pawiyatan Daba Kediri abbreviated UPD is an organization implementing transformational leadership style, an institution educational organization that can push all the elements, from lecturers, students, faculty / staff, parents, local communities and others to work.*

*The problems in this research are: (1) How does the style of leadership transformational Against Labor productivity Lecturer at the University Pawiyatan Dhaha Kediri, (2) How does the ability Work on Productivity of work Lecturer at the University Pawiyatan Dhaha Kediri, (3) How big is the influence of leadership style transformational and ability to work on Productivity of work at the University Pawiyatan Dhaha Kediri. Based on the theoretical basis that has been stated above, then the hypothesis in this study is: "It is believed there is a significant relationship and influence between transformational leadership style and ability to work on Productivity Work Lecturer at the University Pawiyatan Dhaha Kediri".*

*The research sample as respondents as many as 65 employees. The variables used were Transformational Leadership Style, Job Skills . Work Productivity and the dependent variable . Based on tests performed by multiple linear regression, it is evident that the Transformational Leadership Style variables and variable working ability have a significant influence on the productivity of labor simultaneously (together). Then the most dominant variable in this study is the Transformational Leadership Style variables that strongly influence UPD Work Productivity lecturer in Kediri*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Job Skills, Productivity Work.*

### ABSTRAK

Istilah kepemimpinan akan lebih mengarah pada bagaimana target organisasi tercapai. Banyak gaya kepemimpinan dalam organisasi, namun penerapan yang tepat menjadi sesuatu yang sebuah kepatutan. Dalam dunia pendidikan, gaya kepemimpinan transformasional akan lebih baik daripada gaya kepemimpinan yang lain.

Universitas Pawiyatan Daba Kediri yang disingkat UPD merupakan organisasi yang menerapkan Gaya kepemimpinan transformasional, sebuah lembaga organisasi pendidikan yang bisa mendorong semua unsure, dari mulai dosen, mahasiswa, pegawai/staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya untuk bekerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana pengaruh gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri, (2) Bagaimana pengaruh kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri, (3) Seberapa besarkah pengaruh gaya kepemimpinan *Transformasional* dan kemampuan kerja Terhadap Produktivitas kerja di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri. Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : *Terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri.*

Sampel penelitian sebagai reponden sebanyak 65 orang karyawan. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Kerja . Dan Variabel terikat Produktivitas Kerja Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan regresi linier berganda, terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan (bersama-sama).

Kemudian variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh kuat terhadap Produktivitas Kerja dosen di UPD Kediri  
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja .

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional (transformational leadership) istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud bisa berupa SDM, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Dilembaga sekolah SDM yang dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, kepala sekolah, dan siswa.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen organisasi pendidikan (guru/dosen, mahasiswa/siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (values system) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah/perguruan tinggi (Firman: 2008).

Universitas Pawayatan Daha Kediri yang disingkat UPD merupakan salah satu organisasi yang berorientasi pendidikan, salah satu perguruan tinggi di Kediri ini juga memaksimalkan fungsi manajerial untuk

memberikan hasil terbaik bagi konsumennya yaitu mahasiswa, untuk itu diperlukan pimpinan dengan gaya yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja dosen dan karyawannya.

Penerapan system gaya kepemimpinan transformasional di Universitas Pawiyatan Daha Kediri dilakukan untuk pencapaian tujuan maksimal produktivitas kerja dosen yang tentunya juga melihat kemampuan kerjanya. Penulis mengamati bahwa pelaksanaan tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, untuk melihat sampai sejauhmana pelaksanaan penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Universitas Pawiyatan Daha Kediri oleh Rektor. Dengan demikian pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh pimpinan perguruan tinggi tersebut dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi bisa terdokumentasi dengan baik.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri
2. Bagaimana pengaruh kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri
3. Seberapa besarkah pengaruh gaya kepemimpinan *Transformasional* dan kemampuan kerja Terhadap Produktivitas kerja dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini menitikberatkan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dosen di universitas pawiyatan Dhaha Kediri.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Universitas Pawyatan Daha yang beralamat di Jl. Soekarno –Hatta No. 49 Kediri.

### Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen tetap dan tidak tetap di Universitas Pawyatan Daha yang berjumlah 65 orang. Sampel yang diambil adalah termasuk sampel jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 65 orang karyawan.

### Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu : Variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

### Teknik Analisis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Sedangkan data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring dalam pengolahan datanya. Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :1. Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas, 3. Analisis Korelasi Berganda, 4. Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini akan mengaplikasikan program yang biasa digunakan untuk data kuantitatif, yaitu program *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 16.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frek,	(%)
1.	Menikah	62	95
2.	Belum Menikah	3	5
	Jumlah	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan sebagian besar

responden telah menikah yaitu sebesar 62 responden atau sebesar 95 %, dan yang belum menikah yaitu sebesar 3 responden atau sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen dan karyawan Universitas Pawyatan Daha Kediri telah menikah.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	40	61
2.	Perempuan	25	39
	Jumlah	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan semua responden atau sebesar 61 % adalah laki-laki.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frek.	(%)
1.	Kurang dari 30 tahun	4	5
2.	30 tahun s/d 39 tahun	26	41
3.	40 tahun s/d 50 tahun	34	52
4.	Lebih dari 50 tahun	1	2
	Jumlah	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berada pada usia 40 tahun sampai 50 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 52 %. Selanjutnya 26 responden atau sebesar 41 % berada pada usia 30 tahun sampai dengan 39 tahun, sedangkan 4 responden atau sebesar 5 % berada pada usia kurang dari 30 tahun dan sisanya 1 responden atau sebesar 2 % berada pada usia lebih dari 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dosen dan karyawan Universitas Pawyatan Daha Kediri berada pada usia yang matang dan produktif.

Tabel 4.6

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frek.	(%)
1.	SMA/SMK	10	15
2.	S1	10	15
3.	S2	41	64
4.	S3	4	6
	Jumlah	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 15 %, pendidikan S1 sebanyak 10 responden atau sebesar 15 %, sedangkan pendidikan S2 sebanyak 41 responden atau sebesar 64 %, dan sisanya berpendidikan S3 sebanyak 4 responden atau sebesar 6 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden sebagian besar berpendidikan S2, karena pekerjaan dosen yang menjadi pesyaratannya adalah pendidikan terakhir S2.

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frek.	(%)
1.	Kurang dari 3	5	7
2.	tahun	10	16
3.	4 tahun s/d 7	40	62
4.	tahun	7	11
5.	8 tahun s/d 11	3	4
	tahun		
	12 tahun s/d 15		
	tahun		
	Lebih dari 15		
	tahun		
	Jumlah	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah pada masa kerja 8 tahun sampai 11 tahun yaitu sebanyak 40 responden atau sebesar 62 %. Selanjutnya 10 responden atau sebesar 16 % berada pada masa kerja 4 tahun sampai dengan 7 tahun, kemudian 7 responden atau sebesar 11 % berada pada masa kerja 12 tahun sampai dengan 15 tahun, sedangkan 5 responden atau sebesar 7 % berada pada masa kerja kurang dari 3 tahun, dan sisanya 3 responden

atau sebesar 4 % berada pada masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dosen dan karyawan Universitas Pawayatan Daha Kediri.

#### Pembahasan Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan skala likert karena mempunyai banyak kemudahan, seperti kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor, serta skor yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah dan mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu. Di bawah ini peneliti sajikan akumulasi data dari jawaban responden tiap variable yang kemudian dilakukan analisis pengujian data sebagai berikut.

#### Hasil Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian dari segi validitas dipergunakan untuk menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 65 responden dapat diperoleh hasil uji validitas yang nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_1$ )

No	Item	Koefisie n Korelasi	Ket
1.	Idealized	0,647	Valid
2.	Influence	0,449	Valid
3.	(karisma)	0,423	Valid
4.	Motivasi	0,673	Valid
5.	inspirasi	0,715	Valid
6.	Stimulasi intelektual	0,771	Valid
	Pertimbangan Individual		
	Fasilitasi		
	Mobilisasi		

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.8 , dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan Universitas Pawayatan Dhaha Kediri adalah valid.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas  
Variabel ( $X_2$ )

No	Item	Koefisien Korelasi	Ket.
1.	Pendidikan dan jenis	0,429	Valid
2.	pendidikan Pelaksanaan	0,749	Valid
3.	tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan	0,801	Valid
4.	Keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Waktur dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama dengan orang lain	0,716	Valid
5.	Membangun suasana kerja	0,365	Valid
6.		0,408	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.9 , dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Kemampuan Kerja dosen di Universitas Pawayatan Dhaha Kediri adalah valid.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas  
Variabel ( $Y$ )

No	Item	Koefisien Korelasi	Ket.
1.	Jumlah kegiatan yang bisa diselesaikan	0,724	Valid
2.	Kualitas pekerjaan yang diselesaikan	0,718	Valid
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,610	Valid
4.	Tingkat kehadiran	0,675	Valid
5.		0,432	Valid
6.		0,431	Valid

	karyawan Pemberian upah dan gaji Pemberian bonus dari perusahaan		
--	--	--	--

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel tingkat produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawayatan Dhaha Kediri adalah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program *software* SPSS versi 11 dengan uji statistik *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6. Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 65 responden dapat diperoleh hasil uji reliabilitas yang nampak pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Ket.
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,6502	Reliabel
2.	Pimpinan UPD ( $X_1$ )	0,6389	Reliabel
3.	Kemampuan Kerja dosen ( $X_2$ ) Produktivitas Kerja Dosen ( $Y$ )	0,6555	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian reliabilitas bahwa semua item variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 yang berarti reliabel.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan perhitungan regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja dosen ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja dosen sebagai variabel terikatnya yang dilakukan dengan bantuan program *software* SPSS versi 16. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat

signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil analisis regresi berganda tampak pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15  
Rekapitulasi data  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B Std. Error	Beta		
(Constant)	0,960 0,424		2,265	0,027
X <sub>1</sub>	0,410 0,149	0,372	2,761	0,008
X <sub>2</sub>	0,307 0,128	0,325	2,411	0,019
Multiple R = 0,641 F <sub>hitung</sub> = 21,548 Sig. F = 0,000 F <sub>tabel</sub> = 3,15 T <sub>tabel</sub> = 1,9996				

Sumber : Data primer diolah, 2016  
Hasil regresi tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,960 + 0,410 X_1 + 0,307 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 0,960, hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD dan Kemampuan Kerja dosen bernilai nol (artinya tidak ada penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja dosen), maka besarnya produktivitas kerja dosen dan karyawan adalah sebesar 0,960.
2. Koefisien regresi (b) variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD (X<sub>1</sub>) sebesar 0,410 yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD ditingkatkan (karena bertanda positif) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja dosen dan karyawan akan naik sebesar 0,410 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain konstan, sedangkan variabel kemampuan kerja dosen (X<sub>2</sub>) sebesar 0,307 yang artinya apabila

kemampuan kerja dosen ditingkatkan (karena bertanda positif) sebesar satu satuan maka produktivitas kerja dosen akan naik sebesar 0,307 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji F**

F<sub>tabel</sub> dapat dilihat dari nilai df<sub>1</sub> yang diperoleh dari jumlah variabel bebas dalam penelitian (k), sehingga df<sub>1</sub> = 2 sedangkan df<sub>2</sub> diperoleh dari perhitungan df<sub>2</sub> = N-k-1 = 65-2-1 = 62. Tabel F dalam df (2 , 62) dengan tingkat signifikansi 5 % diperoleh nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,15.

Dari hasil perhitungan F<sub>hitung</sub> diperoleh hasil 21,548 maka F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD dan kemampuan kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri.

**2. Uji t**

Cara melihat t<sub>tabel</sub> adalah memperhatikan nilai df yang diperoleh dari perhitungan df = N-k-1 = 65-3-1 = 61, sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan dua arah (*two tail*) dengan taraf signifikansi 5 % dan df (61, 0,05) diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 1,9996.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri, Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dimana t<sub>hitung</sub> 2,761 > t<sub>tabel</sub> 1,9996 sehingga hipotesis yang mengatakan ; Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawiyatan Dhaha Kediri. Terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri.
2. Pengaruh kemampuan kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dimana t<sub>hitung</sub> 2,411 > t<sub>tabel</sub> 1,9996 sehingga hipotesis yang mengatakan ;

Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawayatan Dhaha Kediri. Terbukti terdapat pengaruh yang **signifikan** antara kemampuan kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri.

### Implikasi Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa kajian dan analisis data dari hasil uji validitas, regresi dan korelasi maka bisa hipotesis dari penelitian ini bisa diterima dengan asumsi bahwa hipotesis yang mengatakan ; Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawayatan Dhaha Kediri. Terbukti terdapat pengaruh yang **signifikan** antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan UPD. Selanjutnya hipotesis yang mengatakan ; Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dosen di Universitas Pawayatan Dhaha Kediri. Terbukti terdapat pengaruh yang **signifikan** antara kemampuan kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri tentang analisis penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan UPD dan kemampuan kerja dosen dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja dosen karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu menjawab dari tujuan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

- a. Diketahui bahwa berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, terbukti bahwa dengan penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan UPD berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dosen/karyawan .
- b. Diketahui bahwa berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, terbukti bahwa kemampuan kerja dosen

berpengaruh signifikan parsial terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan.

- c. Diketahui bahwa berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan peneliti terbukti bahwa dengan penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan UPD berpengaruh kuat sebesar 0,410 terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Universitas Pawayatan Dhaha Kediri berpengaruh dominan daripada variabel lain dalam penelitian ini..

### Saran - saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat dikemukakan sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi Universitas Pawayatan Daha Kediri antara lain :

- 1) Secara Operasional dapat peneliti sarankan kepada Rektor dan pihak Universitas Pawayatan Daha Kediri
  - a. Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja Terhadap Produktivitas kerja.
  - b. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional pimpinan Universitas Pawayatan Daha Kediri diharapkan lebih baik lagi, hal ini akan memberikan kemampuan kerja dosen meningkat sehingga produktivitas kerja dosen dan karyawan juga akan meningkat.
  - c. Untuk menunjang pekerjaan dosen dan karyawan, dalam membantu Rektor UPD diperlukan Fasilitas yang baik, maka sebaiknya fasilitas tersebut ditambah atau diperbarui. Sehingga dosen dan karyawan mampu menterjemahkan ide – ide atau gagasan Rektor untuk memajukan Universitas Pawayatan Daha Kediri.
- 2) Secara akademik dapat peneliti sarankan sebagai berikut :
  - a. Obyek penelitian adalah sumberdaya manusia di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Disarankan agar penelitian ini dapat dijadikan media

dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kehidupan nyata, dan dapat dijadikan bahan acuan dalam penelitian lebih lanjut yang relevan.

- b. Hasil penelitian ini merupakan representative dari pelaksanaan tugas – tugas Rektor memimpin Universitas Pwiyatan Daha Kediri. Maka hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan pada kepemimpinan Universitas Pwiyatan Daha Kediri di masa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal, 2010. “ Gaya Kepemimpinan Transaksional Mencapai Sukses Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jurnal Kajian Bisnis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. No. 22 Januari-April.
- Bavendam, J. (2009). “Managing Job Satisfaction”. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island.<http://www.bavendam.com/>
- Bass, B.M. (2010), “Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organisational and national boundaries”, *American Psychologist*, Vol. 52 No.2, pp.130-9.
- Cheok San Lam, Eleanor R.E. O’Higgins, (2012) “Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers’ emotional intelligence and leadership style”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33 Iss: 2, pp.149 – 174
- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa),1990.Manajemen Personalialia. Edisi Keenam. Jilid Kedua.Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (2010). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson & Ivancevich & Donnelly. 2010, *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. (1992), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Heidrajaahcman dan Husnan Suad (2010) “Manajemen Personalialia”, Yogyakarta, BPFE
- Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
- Kaihatu, T.S., Rini, W.Astjarjo (2007), “Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, KomitmenOrganisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.98, no.1, Maret: 49-61
- Kreitner dan Kinichi (1998), *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston. Lok, Peter dan Crawford, John. (2004), “The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment”. *The Journal of Management Development* (23) : 321-337
- Luthans, F. (1996), *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Mas'ud, Fuad (2002), 40 *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McNeese-Smith, Donna, (2010), "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Hospital and Health Service Administration*, Vol.4 (2): 160-175.
- Muchiri, M. Kibaara (2009), "The Effects of Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior and Commitment", *Gadjah Mada International Journal of Business*, May Vol.4. No.22.pp. 265-293
- Managemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2010.Rivai, Harif, A. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Moenir, A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: B
- O'Leary, Elizabeth. 2010. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Robbins, S.P. (2010), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rokhman Wahibur dan Harsono 2010. "Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Bawahan". *Empirika*, Volume 11, Juni 2010
- Ruvendi, Ramlan (2005), "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor", *Jurnal Ilmiah Baniaga* Vol. 01 No. 1
- Sekaran, U. (2000), *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*. Third Edition. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Setiawan, Nugroho (2008), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah", *Graduate Program of Management and Business – Bogor Agricultural University (MB IPB)*
- Setyanto, Agung (2008), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey pada Koperasi Simpan Pinjam di Wilayah Kota Madya Surakarta)", *Skripsi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Swandari, Fifi 2003. "Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership" *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102