

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

##### **1. Sejarah Singkat UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) lahir ditengah-tengah kota yogyakarta karena didorong kesadaran dan tanggung jawab yang mendalam bahwasanya pendidikan termasuk pendidikan tinggi pada hakekatnya merupakan tanggungjawab seluruh masyarakat indonesia.

Diawali dengan diskusi-diskusi kecil oleh sekelompok kecil aktivis Muhammadiyah yang mengambil tempat di Madrasah Mu'alimin Muhammadiyah, kemudian dikembangkan ditengah forum tokoh-tokoh cendekiawan Muhammadiyah yang sifatnya lebih luas, maka akhirnya disimpulkan bahwa sudah dipandang perlu segera didirikan Universitas Muhammadiyah di kota perjuangan sekaligus kota kelahiran Muhammadiyah untuk pertama kalinya. Semua ini kemudian disampaikan pada pimpinan wilayah Muhammadiyah DIY menegeluarkan surat keterangan nomor A-1/01.E/PM/1981, tanggal 26 maret tentang berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selanjutnya berdasarkan surat keputusan piminan pusat Muhammadiyah nomor. E/1/1996/1982, tentang pengelolaan UMY, maka UMY pembinaanya berada di bawah pimpinan

pusat Muhammadiyah.

Pada tahun berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berkantor di JL.KHA. Dahlan no 107 Yogyakarta, sedang kegiatan kuliah masih menumpang di SPG Muhammadiyah Yogyakarta yang terletak di Jl. Kapten Tendean Yogyakarta.

Sehubungan dengan adanya petunjuk dari kordinator perguruan tinggi swasta (kopertis) wilayah V pada waktu berdirinya maka Universitas Muhammadiyah Yogyakarta digabungkan dengan instut keguruan dan ilmu pendidikan (IKIP) Muhammadiyah yang berdiri lebih dahulu, baru pada tahun 1982 kopertis wilayah V memperkenalkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berdiri sendiri. Dan selanjutnya mulai tahun 1984 semua kegiatan kesekretaritan dan perkuliahan diselenggarakan di Jl. HOS. Cokroaminoto No. 17 Yogyakarta.

Pada awal berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyelenggarakan kegiatan akademiknya pada tahun 1981/1982 dengan membuka lima fakultas yaitu :

- a) Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil
- b) Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
- c) Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Hubungan Internasional
- d) Fakultas Hukum, Jurusan Hukum Tata Negara

e) Fakultas Dakwah, Jurusan Penyiaran Agama Islam

Pada tahun 1984/1985 membuka fakultas baru yaitu fakultas pertanian dengan jurusan budidaya pertanian dan jurusan sosial ekonomi pertanian, kemudian tahun 1987/1988 membuka fakultas tarbiyah, selanjutnya tahun 1991/1992 mengembangkan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik dengan dengan membuka jurusan baru yaitu ilmu pemerintahan, didikuti tahun 1992/1993 membuka jurusan Akuntansi pada fakultas ekonomi dan teknik elektro pada fakultas teknik, selanjutnya tahun 1993/1994 dibuka fakultas kedokteran dengan jurusan kedokteran umum dan tahun 1995/1996 membuka jurusan teknik mesin pada fakultas teknik.

Pada tanggal 17 Agustus 1995 dimulai pembangunan kampus terpadu UMY dengan peletakan batu pertama oleh ketua umum PP Muhammadiyah (Bapak KH. AR Fachrudin), yang sekarang diabadikan menjadi nama gedung kembar / rektorat A dan B dan mulai digunakan untuk kegiatan Administrasi dan perkuliahan pada tanggal 19 Agustus 1997. Pada tahun 1996/1997 UMY kembali membuka jurusan baru yaitu jurusan ilmu komunikasi pada fakultas Isipol. Untuk pembangunan berikutnya pada akhir tahun 1997 membangun gedung C/ plaza dan tahun 1998/1999 membuka program studi syariah (Muamalah) pada fakultas agama islam serta tahun 1999/2000

membuka program studi ekonomi pembangunan pada fakultas ekonomi dan ilmu keperawatan pada fakultas kedokteran. Pada tahun 2001 UMY mendapat ijin Untuk menyelenggarakan program magister studi islam dengan konsentrasi psikologi pendidikan islam dan pemikiran hukum islam dan magister manajemen dengan konstrasi manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran dan manajemen keuangan. Dalam bidang fisik UMY terus membangun gedung baru yaitu pada tahun 1999 berupa gedung D/ perpustakaan, dilanjutkan tahun 2000 membangun gedung E / Ki Bagus Hadikusumo, tahun 2002 gedung F / Nyi Maesaroh Hilal, tahun 2004 membangun gedung laboratorium (kedokteran, pertanian dan teknik) dan membangun masjid kampus (KHA dahlan).

Pada tahun 2004/2005 membuka program studi kedokteran gigi pada fakultas kedokteran, serta mulai tahun 2006 membuka konsentrasi baru pada program magister manajemen yaitu manajemen publik dan manajemen pendidikan, selanjutnya pada tahun akademik 2006/2007 mendapat ijin/ keputusan dari direktorat jenderal pendidikan agama islam departemen Agama untuk menyelenggarakan program doktor (S3) dengan program studi psikologi pendidikan islam dan politik islam.

Pembangunan gedung baru dilanjutkan dengan merehabilitas gedung 4 lantai di kampus Jl. HOS Cokroaminoto 17 menjadi rumah sakit gigi dan mulut pendidikan yang selanjutnya diberi nama Asri Medical Center (AMC), dilanjutkan tahun 2008 membangun sportorium dan tahun 2009 dengan membangun student center sebagai pusat kegiatan mahasiswa. Pada tahun 2010/2011 UMY mendapatkan ijin dari direktorat pendidikan tinggi kementerian pendidikan nasional untuk membuka program studi pendidikan bahasa inggris, farmasi, teknik informatika dan program studi magister ilmu pemerintahan.

Alhamdulillah pada tahun akademik 2011/2012 turun ijin dari direktorat jendral pendidikan tignggi kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk pembukaan program studi baru program studi pendidikan bahasa arab, dan pada tahun akademik 2012/2013 turun ijin untuk membuka program studi baru yaitu program studi magister ilmu keperawatan, pendidkan bahasa jepang dan tahun akademik 2013/2014 telah terbit ijin penyelenggaraan program studi dari direktorat jendral pendidikan tinggi kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk program studi magister ilmu hubungan internasional serta tahun akademik 2014/2015 telah diturun ijin untuk program pendidikan profesi akuntansi dan magister ilmu huku. Sementara itu mulai tahun akademik 2012/2013 pula telah dibuka program vokasi (diploma 3) meliputi

program studi teknik mesin otomotif dan manufaktur, teknik elektromedik dan akutansi terapan sebagai tindak lanjut penggabungan politeknik muhammadiyah yogyakarta ke dalam universitas muhammadiyah yogyakarta.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan**

### **a. Visi**

Menjadi univesitas yang unggul dalam mengembangkan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai islam untuk kemashlahatan umat.

### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- 2) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah
- 3) Mendukung pengembangan yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- 4) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pembangunan masyarakat secara profesional.
- 5) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang brakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

### c. Tujuan

Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

### 3. Karakteristik Responden

Pelaksanaan pengumpulan data yang digunakan dalam analisis penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 bulan yaitu dari tanggal 4 februari 2017 sampai dengan 4 maret 2017. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara yaitu secara langsung oleh peneliti kepada responden dan secara tidak langsung dengan menitipkan kuesioner kepada pimpinan atau karyawan yang bersangkutan dibidang unit kerja masing-masing. Penelitian ini mendapat respon yang cukup baik dengan *response rate* sebesar 95%. Dari 110 kuesioner yang disebar sebanyak 6 buah tidak dikembalikan dari total kuesioner yang dikembalikan sebanyak 104 dan terdapat 4 buah yang rusak atau tidak lengkap. Sehingga jumlah kuesioner yang 100 dapat diolah untuk analisis sebanyak 100 buah.

sample yang digunakan berdasarkan karyawan tetap yang telah dikonfirmasi oleh Biro Sumber Daya Manusia UMY.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Responden Masing-masing Unit Kerja**

No	Unit Kerja	Jumlah karyawan tetap	Jumlah distribusi sample
1.	Fakultas Teknik	18	5
2.	Fakultas Pertanian	18	10
3.	Fakultas Kedokteran & Ilmu Kesehatan	22	2
4.	Fakultas Ekonomi	13	8
5.	Fisipol	15	15
6.	Fakultas Hukum	10	10
7.	Fakultas Agama Islam	6	1
8.	Pasca Sarjana	14	4
9.	Sekreteriat Universitas	5	5
10.	Badan Penjamin Mutu	2	2
11.	Biro Administrasi Akademik	18	5
12.	L.pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni	7	-
13.	Biro Sumberdaya Keuangan	8	8
14.	Biro SDM	4	4
15.	Biro Humans Protokol	3	3
16.	BPH- Urusan Humas	1	1
17.	Biro Hukum	1	1
18.	Biro Sistem Informasi	8	8
19.	Biro Penerimaan Mahasiswa Baru	1	1
20.	Biro Sumberdaya Aset	9	-
21.	Biro Umum	6	6
22.	BU- Urusan Rumah Tangga	4	-
23.	BU- Urusan Keamanan	26	-
24.	BU-Urusan Lingkawas	8	-
25.	LPPI	2	-
26.	LPPPM	5	-
27.	UPT. Pusat Pelatihan Bahasa	7	-
28.	UPT. Pustaka	11	9
29.	Badan Pembina Harian	3	-
30.	Fakultas Pendidikan Bahasa	8	-
31.	Badan Perencanaan dan Pengembangan	1	1
32.	Lembaga Pengembangan pembelajaran	1	1
	<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>110</b>

(Sumber: Data yang diolah 2017)

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menjelaskan tentang jumlah populasi dan sample yang telah diambil, dimana jumlah populasi 271 dan distribusi sample sebanyak 110 responden.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dalam kuesioner penelitian mendapatkan keterangan yang mengandung karakteristik diri responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa lama bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan jumlah kuesioner yang layak diolah yang berjumlah 100 buah, peneliti mendapatkan hasil karakteristik jenis kelamin dan berikut ini adalah distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	73	73.0
2	Perempuan	27	27.0
Jumlah		100	100.0

(sumber: data primer 2017)

Menurut tabel 4.2 diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin karyawan UMY terbanyak adalah laki-laki berjumlah 73 orang atau 73%, sedangkan responden wanita sebanyak 27 orang atau 27%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan jumlah kuesioner yang layak diolah yang berjumlah 100 buah, peneliti mendapatkan hasil karakteristik usia dan berikut ini adalah distribusi responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	kategori	Frekuensi	Persentase
1	20-30	2	2.0
2	31-45	33	33.0
3	46-60	65	65.0
Jumlah		100	100.0

(sumber: data primer 2017)

Berdasarkan tabel 4.3 di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di UMY sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 46-60 tahun yaitu sebanyak 65 responden (65.0%).

c. Berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan jumlah kuesioner yang layak diolah yang berjumlah 100 buah, peneliti mendapatkan hasil karakteristik lama bekerja dan berikut ini adalah distribusi responden berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	kategori	Frekuensi	Persentase
1	0-15	22	22.0
2	16-30	74	74.0
3	>30	4	4.0
Jumlah		100	100.0

(sumber: data priimer 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar adalah responden termasuk kategori 16-30 yaitu sebanyak 74 responden (74.0%).

**B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

## 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan benar-benar dapat mengungkapkan hal yang diukur untuk setiap variable. Hal tersebut dapat dilihat dengan hasil yang menunjukkan nilai validitas 0,000 di bawah  $\leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa korelasi berada pada tingkat signifikan. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5****Uji Validitas Motivasi Inspirasional**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
MI1	0,000	Valid
MI2	0,000	Valid
MI3	0,000	Valid
MI4	0,000	Valid
MI5	0,000	Valid

(sumber:data diolah SPSS 21)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspirasional yang terdiri dari 5 pertanyaan dikatakan valid. Hasil selengkapnya lihat pada lampiran.

**Tabel 4.6****Uji Validitas Pengaruh Ideal**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
PI1	0,000	Valid
PI2	0,000	Valid
PI3	0,000	Valid
PI4	0,000	Valid

(Sumber: data diolah SPSS 21)

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa dimensi pengaruh ideal yang terdiri dari 4 pertanyaan dikatakan valid. Hasil selengkapnya lihat pada

lampiran.

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Stimulasi Intelektual**

Pertanyaan	Sig	Keterangan
SI1	0,000	Valid
SI2	0,000	Valid
SI3	0,000	Valid
SI4	0,000	Valid
SI5	0,000	Valid

(Sumber: data diolah SPSS 21)

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa dimensi stimulasi intelektual yang terdiri dari 5 pertanyaan dikatakan valid. Hasil selengkapnya lihat pada lampiran.

**Tabel 4.8**

**Uji Validitas Konsiderasi Individual**

Pertanyaan	Sig	Keterangan
KI1	0,000	Valid
KI2	0,000	Valid
KI3	0,000	Valid
KI4	0,000	Valid
KI5	0,000	Valid

(Sumber: data diolah SPSS 21)

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa dimensi konsiderasi individual yang terdiri dari 5 pertanyaan dikatakan valid. Hasil selengkapnya lihat pada lampiran.

**Tabel 4.9**

**Uji Validitas *Engagement***

Pertanyaan	Sig	Keterangan
E1	0,000	Valid
E2	0,000	Valid
E3	0,000	Valid
E4	0,000	Valid
E5	0,000	Valid
E6	0,000	Valid
E7	0,000	Valid
E8	0,000	Valid
E9	0,000	Valid
E10	0,000	Valid
E11	0,000	Valid
E12	0,000	Valid
E13	0,000	Valid
E14	0,000	Valid

(Sumber: data diolah SPSS 21)

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa dimensi *engagement* yang terdiri dari 14 pertanyaan dikatakan valid. Hasil selengkapnya lihat pada lampiran.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's konstruk yang dianggap reliabilitas adalah lebih besar dari 0,06. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
Motivasi Inspirasional	0,756	$\geq 0,6$	Reliabel
Pengaruh Idealisasi	0,711	$\geq 0,6$	Reliabel
Stimulasi Intelektual	0,726	$\geq 0,6$	Reliabel
Perhatian Individual	0,732	$\geq 0,6$	Reliabel
Engagement	0,859	$\geq 0,6$	Reliabel

(Sumber: pengelolaan data dari SPSS 21 )

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6. dengan demikian, seluruh dimensi tersebut dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya.

### C. Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis data penelitian untuk masing-masing variabel akan diuraikan dengan statistik deskriptif. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan sebagai berikut ini.

- 1) Variabel kepemimpinan transformasional yang dibagi menjadi 4 dimensi yaitu motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, perhatian dindividu. Penelitian setiap responden terhadap setiap indikator pada empat dimensi tersebut digambarkan melalui tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.11****Jawaban Responden Tentang Indikator Pertanyaan Motivasi Inspirasional**

Indikator pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	100	4	5	4,12	.311
Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	100	4	5	4,22	.417
Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	100	3	5	4,26	.472
Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan	100	3	5	4,15	.430
Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas	100	3	5	4,22	.479
Valid N (listwise)	100			21,12	

(Sumber: pengolahan data SPSS 21)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertanyaan yang paling tinggi 4,26 dari skala likert pertanyaan yang menjawab minimum 3 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di UMY menumbuhkan keyakinan kepada karyawan bahwa universitas akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut memberikan optimisme kepada pegawai bahwa mereka dapat memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan sehingga target perusahaan akan tercapai.

**Tabel 4.12****Jawaban Responden Tentang Indikator Pertanyaan Pengaruh Ideal**

<b>Indikator pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan.	100	2	5	4,07	.481
Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	100	3	5	4,22	.507
Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.	100	3	5	4,11	.458
Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari pegawai.	100	3	5	4,19	.518
Valid N (listwise)	100			16,55	

(Sumber: pengelolaan data SPSS 21)

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertanyaan yang paling tinggi 4,26 dari skala likert pertanyaan yang menjawab minimum 3 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui pemimpin di UMY memberikan petunjuk yang diperlukan kepada pegawai bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin juga memberikan bimbingan dan arahan bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

**Tabel 4.13****Jawaban Responden Tentang Indikator Pertanyaan Stimulasi Intelektual**

<b>Indikator pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	100	3	5	4,34	.504
Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	100	3	5	4,33	.554
Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya..	100	3	5	4,08	.493
Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	100	3	5	4,16	.409
Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	100	3	5	4,19	.544
Valid N (listwise)	100			20,90	

(Sumber: pengelolaan data SPSS 21)

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertanyaan yang paling tinggi 4,34 dari skala likert pertanyaan yang menjawab minimum 3 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui pemimpin di UMY mampu mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kreatif.

Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu

masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bahwa dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah.

**Tabel 4.14**

**Jawaban Responden Tentang Indikator Pertanyaan Perhatian Individual**

<b>Indikator pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya..	100	4	5	4,15	.360
Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja..	100	2	5	4,11	.636
Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.	100	3	5	4,19	.461
Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	100	3	5	4,23	.566
Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	100	3	5	4,15	.430
Valid N (listwise)	100			20,95	

(Sumber: pengelolaan data SPSS 21)

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertanyaan yang paling tinggi 4,23 dari skala likert pertanyaan yang menjawab minimum 3 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui pemimpin di UMY memberikan masukan dan nasihat yang bermanfaat bagi pengembangan diri karyawan. Pemimpin mempunyai wewenang dalam mengembangkan karyawan. Yang mungkin seorang pemimpin bertindak sebagai penasihat, yang menggali tujuan dan nilai-nilai pegawai mengembangkan kemampuan sendiri.

- 2) Variabel *work engagement* digambarkan melalui tabel-tabel berikut:

Tabel 4.15

Jawaban Responden Tentang Indikator Pertanyaan *Work Engagemen*

Indikator pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja.	100	3	5	4,25	.494
Saya bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya setiap hari.	100	3	5	4,25	.521
Ketika di tempat kerja saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan.	100	3	5	4,15	.491
Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu.	100	2	5	4,08	.702
Saya memiliki kesehatan mental yang kuat ketika bekerja.	100	2	5	4,04	.588
Saya merasa bergairah ketika melakukan pekerjaan.	100	3	5	4,19	.544
Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya.	100	3	5	4,18	.509
Saya merasa bangga ketika mengerjakan pekerjaan secara lengkap dan menyeluruh.	100	3	5	4,29	.513
Saya siap mencurahkan hati dan jiwa saya pada pekerjaan.	100	3	5	4,11	.567
Saya rasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan.	100	3	5	4,25	.455
Saya memilih fokus ketika bekerja.	100	3	5	4,14	.509
Saya merasa bahagia ketika sedang sungguh-sungguh dalam bekerja.	100	3	5	4,25	.572
Saya merasa tertarik dengan pekerjaan saya.	100	2	5	4,07	.585
Saya merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja.	100	3	5	4,22	.534
Valid N (listwise)	100			58,53	

(Sumber: pengolahan data SPSS 21)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertanyaan yang paling tinggi 4,29 dari skala likert pertanyaan yang menjawab minimum 3 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMY merasa bangga ketika pekerjaan terselesaikan dengan baik secara menyeluruh bahkan menimbulkan rasa bangga tersendiri. Sehingga target universitas dapat tercapai.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh pada hipotesis 1 sampai 4 dari kepemimpinan transformasional dibagi menjadi 4 dimensi yaitu motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, konsiderasi individual analisis sebagai variabel independen terhadap *work engagement* karyawan tetap UMY sebagai variabel dependen.

**Tabel 4.16**

### **Uji Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<i>Standardized Coefficients</i> <b>Beta</b>	<b>Sig</b>
Motivasi Inspirasional	.226	.012
Pengaruh Ideal	.187	.042
Stimulasi Intelektual	.331	.001
Konsiderasi Individual	.206	.026
<i>Dependent Variable</i> : Engagement		

(Sumber: Data yang diolah SPSS 21 pada tahun 2017)

Berdasarkan pengujian tabel 4.16 dapat dianalisis linier regresi

bergada dan dijelaskan bahwa (X1) Motivasi inspirasional, (X2) Pengaruh ideal (X3) Stimulasi Intelektual (X4) konsiderasi individual, memiliki nilai *Standardized Coefficients B* (0,226), (0,187), (0,331) dan (0,206) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap (Y) *Engagemen* dan signifikan karena nilainya (0,012), (0,041), (0,001) dan (0,026) dibawah  $\leq 0,05$ .

### 3. Uji Parsial ( Uji *t* )

Uji parsial ( Uji *t* ) bertujuan untuk menguji apakah variabel independent mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen ( *Engagement* ) dalam model penelitian.

#### a. Hipotesis satu (H1)

Hasil uji *t* menentukan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,226) dan nilai sig  $0,012 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi Motivasi Inspirasional berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis satu **diterima**.

#### b. Hipotesis dua (H2)

Hasil uji *t* menentukan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,187) dan nilai sig  $0,041 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi Pengaruh Ideal berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis dua **diterima**.

c. Hipotesis tiga (H3)

Hasil uji t menentukan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,331) dan nilai sig  $0,001 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis tiga **diterima**.

d. Hipotesis empat (H4)

Hasil uji t menentukan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,206) dan nilai sig  $0,026 > \alpha (0,05)$  sehingga  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Jadi Konsiderasi Individual berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis empat **diterima**.

4. Uji Signifikan Simultan ( Uji  $F$  )

Uji signifikan simultan (uji  $F$ ) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Hasil uji signifikan simultan (uji  $F$ ) ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.17**

**Uji F**

Model	F	Sig
regression	50.887	.000 <sup>b</sup>

(Sumber: data yang diolah SPSS 21 pada tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.17 uji signifikan simultan (uji F) didapatkan nilai signifikan F sebesar 50.887 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . jadi variabel independen ( Motivasi Inspirasional, Pengaruh Ideal, Stimulasi Intelektual, Konsiderasi Individual) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yakni *Engagement*.

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menguji kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.18**

**Uji Koefisien Determinasi (*R<sup>2</sup>*)**

Model	Adjusted R Square
1	0.668

(Sumber: data yang diolah SPSS 21)

Berdasarkan tabel 4.18 uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) adalah 0.668 yang berarti bahwa variabel independen Motivasi Inspirasional, Pengaruh Ideal, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individual dapat menjelaskan variabel dependen yaitu *Engagement* karyawan UMY sebesar 66,8% sedangkan sisanya 33,2%

(100%-66,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

#### D. Pembahasan (Interpretasi)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 dimensi yaitu motivasi inspirasional ( *inspirational motivation* ), pengaruh ideal ( *idealized influence* ), stimulasi intelektual ( *intellectual stimulation* ), konsiderasi individual ( *individual consideration* ) terhadap *work engagement* karyawan UMY.

##### 1. Motivasi inspirasional ( *inspirational motivation* ) terhadap *work engagemen*

Berdasarkan pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,226) dan nilai sig  $0,012 < \alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi hipotesis yang pertama pada penelitian ini yang menyatakan Motivasi Inspirasional berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**. Hal ini berarti bahwa motivasi inspirasional berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagemnt* karyawan. dan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Halim Elvin Ciakaren dan Devie (2013), Deborah C. Widjaja, S.S., M.S.M., Cindy Charista, Josephine (2010), Farah Riskiana Novianti (2011). Dengan

demikian hal tersebut juga mengidentifikasi bahwa pemimpin di UMY dapat menginspirasi atau memotivasi karyawan dalam *work engagement* dengan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan mampu berbicara optimis tentang masa depan dan bisa mengupayakan berbagai cara untuk mendorong karyawannya, begitupun karyawan UMY memiliki kepercayaan penuh terhadap pemimpin sehingga karyawan merasa bahwa pemimpinnya bisa menjadi inspirasi bagi dirinya.

2. Pengaruh ideal ( *idealized influence* ) terhadap *work engagement*

Berdasarkan pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,187) dan nilai sig  $0,041 < \alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi hipotesis yang kedua pada penelitian ini yang menyatakan pengaruh ideal berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**. Hal ini berarti pengaruh ideal berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagemnt* karyawan. Dan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Halim Elvin Ciakaren dan Devie (2013), Deborah C. Widjaja, S.S., M.S.M., Cindy Charista, Josephine (2010), Farah Riskiana Novianti (2011). Hal tersebut juga mengidentifikasi bahwa pemimpin di UMY mampu memberikan visi serta contoh positif dalam sikap dan

berprilaku bagi bawahannya. Pemimpin juga dapat memperhatikan bawahannya serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya, sehingga karyawan UMY terdorong memiliki *work engagement* yang merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya efektivitas dan kinerja optimal dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Begitupun dengan keinginan karyawan UMY untuk melakukan hal yang sama sebagaimana yang dilakukan pemimpinnya.

3. Stimulasi intelektual ( *intellectual stimulation* ) terhadap *work engagement*

Berdasarkan pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,331) dan nilai sig  $0,001 < \alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi hipotesis yang ketiga pada penelitian ini yang menyatakan stimulasi intelektual berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**. Hal ini berarti pemimpin UMY berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan ide, untuk itu karyawan benar-benar dilibatkan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa terjadi. Hal tersebut akan membuat efikasi diri bawahan semakin kuat, sehingga para bawahan akan sanggup mengerjakan dan berhasil dalam melakukan berbagai tugas yang menantang. Ketika karyawan *engaged*, mereka akan

merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang dan mereka menginginkan kesuksesan. Hasil dari hipotesis tiga mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim Elvin Ciakaren dan Devie (2013), Deborah C. Widjaja, S.S., M.S.M., Cindy Charista, Josephine (2010), Farah Riskiana Novianti (2011).

4. *Konsiderasi individual ( individual consideration ) terhadap work engagement*

Berdasarkan pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif (0,206) dan nilai sig  $0,026 > \alpha (0,05)$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi hipotesis yang keempat pada penelitian ini yang menyatakan konsiderasi individual berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat **diterima**. hal ini menunjukkan bahwa pemimpin UMY bisa memberikan perhatian pada bawahannya secara personal, menghargai perbedaan setiap individu, dan bisa memberi nasehat serta penghargaan dalam *engagement* karyawan. dimana *work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik dan emosional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Halim Elvin Ciakaren dan Devie (2013), Deborah C. Widjaja, S.S., M.S.M., Cindy Charista, Josephine (2010), Farah Riskiana Novianti (2011).

Dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional (motivasi

inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, konsiderasi individual) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan UMY. dapat kita lihat hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 66,8% yang menyatakan berpengaruh dan sisanya 33,2% yang menyatakan masih adanya variabel lain yang mampu menjelaskan *engagement* diluar model penelitian namun sudah diktakan sangat berpengaruh dan mampu menjelaskan variabel dependen.

Empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional akan menjadi sebuah sinergi yang sangat baik, dan dapat mempengaruhi para pengikutnya agar lebih merasa percaya diri dan hormat kepada pemimpinnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan tugas lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan UMY. Kepemimpinan transformasional memberi rasa percaya diri melalui pendekatan personal agar lebih memahami bawahannya lebih jauh maupun dalam bentuk lainnya demi kemajuan organisasinya.

