

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peran kepemimpinan dosen dalam konteks pendidikan tinggi memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk karakter, pengembangan pribadi, dan kesuksesan akademis mahasiswa. Sebagai penggerak utama dalam lingkungan akademis, dosen tidak hanya bertugas sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pemimpin yang memberikan inspirasi, bimbingan, dan teladan bagi mahasiswa. Dalam hal ini, kepemimpinan dosen memainkan peran kunci dalam membentuk sikap, nilai, dan perilaku mahasiswa yang akan memengaruhi perjalanan hidup mereka di masa depan (D. Nugroho et al., 2024)

Hal ini menegaskan, bahwa dosen tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pemimpin dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Dalam konteks ini, dosen memegang peranan strategis dalam mengarahkan, memotivasi, serta membentuk lingkungan belajar yang kondusif bagi mahasiswa. Peran kepemimpinan dosen sangat menentukan kualitas interaksi pembelajaran, karena dosen menjadi figur sentral yang mampu mempengaruhi sikap, motivasi, dan hasil belajar mahasiswa. Kepemimpinan yang efektif dari dosen dapat menciptakan suasana akademik yang mendukung perkembangan intelektual dan emosional mahasiswa sehingga berdampak pada kualitas pengalaman belajar secara keseluruhan (A. Harahap et al., 2026)

Dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa peran Dosen adalah seorang pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Nasional, 2005) Dosen juga memegang peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran, tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pengetahuan, tetapi

juga sebagai fasilitator yang berperan dalam membimbing mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan akademik serta membentuk karakter mereka (Yudianto et al., 2025)

Di sisi lain, kepemimpinan akademik juga memiliki kontribusi signifikan dalam membangun budaya akademik yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, memperkuat budaya kerja, serta mendorong produktivitas dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (D. F. Pasaribu, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan institusi pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dosen dalam menjalankan perannya secara profesional.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam dunia pendidikan tinggi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi individu melalui visi yang jelas dan hubungan interpersonal yang positif. Gaya kepemimpinan ini memiliki dimensi utama seperti pengaruh ideal (karisma), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, yang secara konsisten terbukti mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan individu dalam organisasi (Santoso, 2025). Dalam konteks dosen, penerapan kepemimpinan transformasional dapat tercermin melalui cara dosen membangun komunikasi yang inspiratif, memberikan dorongan berpikir kritis, serta memperhatikan kebutuhan belajar mahasiswa secara personal.

Dalam proses pembelajaran, kepemimpinan transformasional dosen menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas pengalaman belajar mahasiswa. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pendidikan tinggi, karena berkaitan dengan loyalitas, motivasi, serta keberhasilan akademik mahasiswa. (Herminingsih, 2020)

Pada perspektif kepemimpinan transformasional, dosen dituntut

mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendorong inovasi dan partisipasi aktif mahasiswa. Kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif terbukti mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta kinerja akademik, baik dari sisi dosen maupun mahasiswa (Saragih et al., 2025) Dengan demikian, peran dosen sebagai pemimpin tidak hanya berdampak pada individu mahasiswa, tetapi juga pada peningkatan mutu pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Menurut Abdul Sahid (2023) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, motivasi yang dibangkitkan dengan memperhatikan individu sehingga mampu memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk tampil di depan dan memimpin perubahan dengan percaya diri sehingga setiap langkah perubahan yang diambil mendapat dukungan penuh dari anggota organisasi yang dipimpinnya (Abdul Sahid et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia di suatu organisasi. Hal ini terlihat ketika seorang pemimpin dengan karakter transformasional yang kuat mampu memberikan teladan positif bagi para bawahannya (Mony & Rinaldi, 2024).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rustiadi et al., 2022) pada Kampus Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh bagi kinerja dosen. Pada zaman sekarang, gaya kepemimpinan ini dinilai efektif untuk diterapkan karena mampu menggerakkan bawahan menuju arah yang lebih terarah dan nyata. Hal tersebut disebabkan oleh karakter pemimpin transformasional yang kharismatik serta kemampuannya membangun hubungan emosional yang kuat dengan para pengikutnya demi mencapai tujuan bersama. Hal tersebut di perkuat oleh pernyataan Menurut Bass, Kepemimpinan transformasional merupakan pengembangan dari kepemimpinan transaksional yang tidak hanya berfokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, tetapi juga berupaya

menumbuhkan komitmen terhadap visi organisasi serta mendorong pengikut agar berpikir kreatif, inovatif, dan berkembang melalui bimbingan serta dukungan pemimpin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang sangat dipertimbangkan dalam kepuasan belajar.

Hal tersebut di kuatkan dalam penelitian (Tanuwijaya et al., 2022) dengan membuktikan hasil yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan belajar yang dimana nilai rata-rata transformational leadership sebesar 4,279 yang artinya gaya kepemimpinan transformational yang dimiliki dosen dinilai kuat. Mahasiswa merasa bangga ketika melihat dosen yang sedang berinteraksi dengan mahasiswa lain dan berbicara tentang hal-hal yang positif tentang masa depan. Dosen tampil dengan rasa percaya diri dan mahasiswa memiliki persepsi bahwa seorang dosen kritis dengan asumsi dan pertanyaan, memberikan binaan, pembelajaran, dan bimbingan yang baik dan membantu para mahasiswa untuk mengembangkan kemampuannya.

Maka dari itu, Semua hipotesis penelitian yang diajukan terbukti didukung. Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis pertama di atas diketahui besarnya nilai estimate sebesar 0,514 yang berarti semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap transformational leadership, semakin tinggi pula persepsinya terhadap *student satisfaction* (kepuasan siswa) Artinya terdapat pengaruh positif signifikan transformational leadership terhadap *student satisfaction* (kepuasan siswa).

Dikuatkan juga dalam jurnal lain yang menyatakan bahwa terdapat hubungan variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen mengarah kepada sifat positif dengan melihat angka pearson correlation yaitu 0,881 dengan tidak memiliki angka (-) di angka tersebut. Sehingga hubungan kedua variabel ini searah dan memiliki arti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen (Moh. Sulhan et al., 2022)

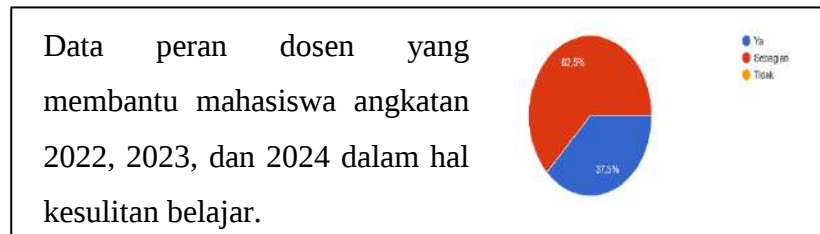
Kepuasan mahasiswa merupakan salah satu indikator utama dalam

menilai mutu pendidikan tinggi, karena memiliki keterkaitan yang erat dengan keberhasilan akademik, semangat belajar, serta tingkat keberlanjutan mahasiswa dalam proses pendidikannya (Yudianto et al., 2025). Adapun Menurut Robbiatul (2024) menjelaskan Kepuasan belajar mahasiswa menggambarkan sejauh mana mahasiswa merasakan bahwa pengalaman akademik yang diperolehnya memberikan kepuasan serta berkontribusi terhadap perkembangan intelektual dan pribadi mereka. Selain itu, kepuasan belajar berkaitan erat dengan pandangan mahasiswa terhadap dukungan yang diberikan oleh institusi dalam membantu mereka mencapai tujuan akademik maupun sosial. Dengan demikian, tingkat kepuasan belajar mahasiswa sangat dipengaruhi oleh kualitas pengalaman yang mereka rasakan selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan belajar mahasiswa adalah perasaan puas yang muncul akibat terpenuhinya harapan dari suatu kegiatan pembelajaran yang dialami oleh mahasiswa (Robbiatul et al., 2024).

Lingkungan belajar yang mendukung, keterlibatan pengajar yang tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga keterlibatan aktif dalam mendesain dan menyampaikan materi sangat berpengaruh pada kepuasan belajar mahasiswa (Robbiatul et al., 2024)

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan pada tanggal 06 November 2025 kepada perwakilan setiap kelas di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2022, 2023 dan 2024 yang dilakukan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, masih ditemukan adanya ketidakseimbangan dalam pola interaksi antara dosen dan mahasiswa. Sebagian kelas pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam menilai bahwa keterlibatan dosen dalam proses pembelajaran belum optimal, terutama dalam aspek ketepatan jadwal perkuliahan, kehadiran tepat waktu, respon terhadap mahasiswa, serta keteladanan dalam bersikap. Meskipun demikian, sebagian kelas lainnya menyatakan kepuasan belajar terhadap motivasi dan dorongan yang diberikan oleh dosen selama kegiatan perkuliahan berlangsung. Seperti presentasi data di bawah ini menjelaskan seberapa banyak dosen yang sudah

berperan aktif dalam memberikan kepuasan belajar pada mahasiswa.



Gambar 1.1 Hasil Data Penelitian Awal

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa peran dosen yang membantu mahasiswa dalam hal kesulitan belajar masih rendah dan belum optimal dengan nilai rata-rata dari setiap kelas Angkatan 2022, 2023, dan 2024. Adapun persentase nya: berdasarkan hasil pengolahan data dari total 15 Kelas yang diteliti, sebanyak 10 kelas 62,5% menyatakan bahwa peran sebagian dosen belum sepenuhnya dalam membantu mengatasi kesulitan belajar mahasiswa. Sementara itu, sebanyak 5 kelas atau sebesar 37,5 % menyatakan bahwa sebagian dosen sudah sepenuhnya membantu dalam mengatasi kesulitan belajar mahasiswa.

Jika dianalisis lebih rinci, masing-masing kelas pada kelompok yang menyatakan peran dosen belum sepenuhnya membantu memberikan kontribusi sebesar 6,25% terhadap total keseluruhan data. Adapun pada kelompok yang menyatakan dosen telah sepenuhnya membantu, masing-masing kelas memberikan kontribusi sebesar 7,5%.

Berdasarkan hasil fenomena yang ada dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dosen di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam belum sepenuhnya optimal. Meskipun sebagian dosen sudah menunjukkan sikap disiplin, memberi motivasi, dan menjadi teladan bagi mahasiswa, masih terdapat dosen yang kurang adil, kurang responsif, serta belum memberikan perhatian individual secara konsisten. Kondisi ini berpengaruh pada tingkat kepuasan belajar mahasiswa yang masih bervariasi dan belum mencapai hasil yang maksimal.

Beberapa penelitian telah banyak yang mengkaji mengenai

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kinerja dalam berbagai sektor, namun masih sedikit penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks dosen dan kepuasan belajar pada mahasiswa di perguruan tinggi keagamaan seperti UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Pada penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menerapkan konsep kepemimpinan transformasional yang sering dikaji pada kepala sekolah atau pemimpin perusahaan, kedalam lingkup perguruan tinggi dengan sasaran Mahasiswa.

Dalam ruang lingkup fakultas tarbiyah dan keguruan juga belum banyak penelitian yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Maka dari itu penulis dalam penelitian ini ingin mencari tahu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Penelitian tersebut sangat penting untuk di kaji. Supaya para dosen dan mahasiswa bisa mencapai tujuannya. Maka dari itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa”**.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang gaya kepemimpinan transformasional yang harus diterapkan oleh para dosen untuk memberikan kepuasan belajar kepada mahasiswanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan transformasional dosen di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

2. Bagaimana tingkat kepuasan belajar mahasiswa di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tabiyyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional dosen di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Untuk menegetahui tingkat kepuasan belajar mahasiswa di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Kepemimpinan, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam. Hasil

penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman secara langsung mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan belajar mahasiswa.

b. Bagi Jurusan

Penelitian ini bermanfaat bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam karena dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menjadi bahan pertimbangan bagi jurusan dalam meningkatkan kualitas interaksi dosen dengan mahasiswa.

c. Bagi Dosen

Penelitian ini juga bermanfaat untuk dosen agar menjadi bahan refleksi bagi dosen dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam proses pembelajaran.

d. Bagi Mahasiswa

Adapun bagi mahasiswa Penelitian ini memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai pentingnya peran dosen yang memiliki kepemimpinan transformasional dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, inspiratif, dan mendukung pengembangan potensi diri mahasiswa.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu model atau representasi konsep yang menjelaskan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hardani MSi et al., 2020) kerangka ini sebaiknya mampu menguraikan hubungan teoritis antar variabel penelitian secara jelas, termasuk variabel independen dan dependen. Dengan kerangka berpikir yang terstruktur, peneliti dapat menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut secara sistematis, yang membantu dalam memahami bagaimana setiap

variabel mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan.

Konsep kepemimpinan telah banyak dijelaskan dan dirumuskan oleh berbagai ahli. Menurut Robbins dan Judge dalam jurnal (Fullchis Nurtjahjani et al., 2020) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu visi atau tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut KBBI kata kepemimpinan mengandung arti perihal pemimpin dan cara memimpin. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan dosen berperan penting dalam memotivasi mahasiswa agar mencapai kepuasan dan hasil belajar yang optimal, sebagaimana kepemimpinan transformasional terbukti berdampak positif terhadap kinerja individu. Seperti halnya dalam penelitian (Sugiono & Mangara Pratista, 2018) dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mony & Rinaldi, 2024) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memanfaatkan kharismanya untuk membawa perubahan dan membangkitkan kembali semangat dalam organisasi. Melalui kepemimpinan ini, para pengikut terdorong dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu menurut Bass dan Riggio dalam jurnal (Khoerudin et al., 2024) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan perilaku bawahan melalui pemberian motivasi, peningkatan kesadaran akan pentingnya hasil dari setiap usaha yang dilakukan, serta dorongan untuk mengutamakan kepentingan organisasi. Pemimpin dengan gaya ini juga menanamkan rasa bangga, membantu bawahan mengatasi hambatan, menginspirasi, memberdayakan, dan menumbuhkan semangat mereka dalam mewujudkan visi bersama.

Oleh karena itu, Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada membangun hubungan positif antara pemimpin dan anggota untuk mendorong perubahan, menumbuhkan semangat, serta meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Menurut Bass Indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut: (Bass & Avolio, 1994) 1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), 2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), 3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), 4. *Individualized Consideration* (Perhatian Individu).

Dijelaskan oleh (Munif, 2024) pertama *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), Pemimpin transformasional dipahami sebagai sosok yang menunjukkan perilaku ideal serta memiliki citra positif di lingkungannya. Dengan karakter tersebut, ia mampu menjadi contoh yang layak ditiru sehingga para pengikut merasa yakin dan terdorong untuk bertindak sesuai arahan yang diberikan. Secara nyata, sikap ini tercermin melalui pemahaman mendalam terhadap visi dan misi organisasi, keteguhan dalam prinsip, komitmen serta konsistensi terhadap setiap keputusan, dan sikap menghargai bawahan. Oleh karena itu, pemimpin transformasional tampil sebagai figur panutan yang dihormati, dikagumi, dan menjadi acuan bagi para pengikutnya.

Kedua, *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) Pemimpin transformasional dituntut untuk mampu memberikan dorongan dan inspirasi kepada para pengikutnya, sehingga mereka memiliki komitmen, keyakinan, serta rasa optimis dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan dan harapan organisasi. *Inspirational Motivation* menggambarkan sosok pemimpin yang tidak hanya menetapkan standar kinerja yang tinggi, tetapi juga mampu memotivasi bawahannya agar dapat memenuhi standar tersebut. Sifat ini membuat para bawahan memiliki semangat dan optimisme yang kuat dalam menjalankan tugas.

Ketiga, *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu memotivasi serta mendorong para pengikutnya untuk bekerja secara inovatif dan kreatif dalam menghadapi masalah maupun menyelesaikan tugas. Pemimpin juga hendaknya memberikan ruang bagi pengikut untuk mengembangkan diri serta mencoba pendekatan-pendekatan baru yang diyakini dapat menghasilkan pola kerja yang lebih efektif.

Keempat, *Individualized Consideration* (Perhatian Individual) Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai pembimbing, pendamping, maupun pelatih yang membantu para pengikutnya mengoptimalkan kemampuan mereka. Pemimpin hendaknya menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar serta mengembangkan diri. Pendelegasian tugas menjadi salah satu cara agar karyawan dapat memperoleh pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan memperluas kapasitasnya. Selain itu, pemimpin juga perlu memantau proses pelaksanaan tugas tersebut untuk melihat apakah karyawan menemui hambatan dan memerlukan dukungan atau arahan. Melalui proses ini, pemimpin dapat menilai perkembangan bawahan, apakah sudah memenuhi harapan atau masih memerlukan peningkatan lebih lanjut.

Kotler dan Keller pada jurnal (Nahariani et al., 2022) Kepuasan diartikan sebagai persepsi individu terhadap perasaan senang atau kecewa yang muncul setelah membandingkan antara kinerja yang diterima dengan harapan atau ekspektasi yang dimilikinya.

Dalam konteks pendidikan mahasiswa dapat dipandang sebagai konsumen dalam lingkungan perguruan tinggi, di mana kepuasan mahasiswa mencerminkan tingkat kepuasan konsumen terhadap layanan yang diterima. Kepuasan tersebut muncul ketika mahasiswa membandingkan antara harapan dengan kenyataan yang mereka peroleh dari proses pembelajaran. Apabila mahasiswa merasa puas terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan, maka mereka cenderung menjadi

individu yang loyal dan terus menunjukkan keterikatan positif terhadap institusi pendidikan tersebut (Sembiring et al., 2020).

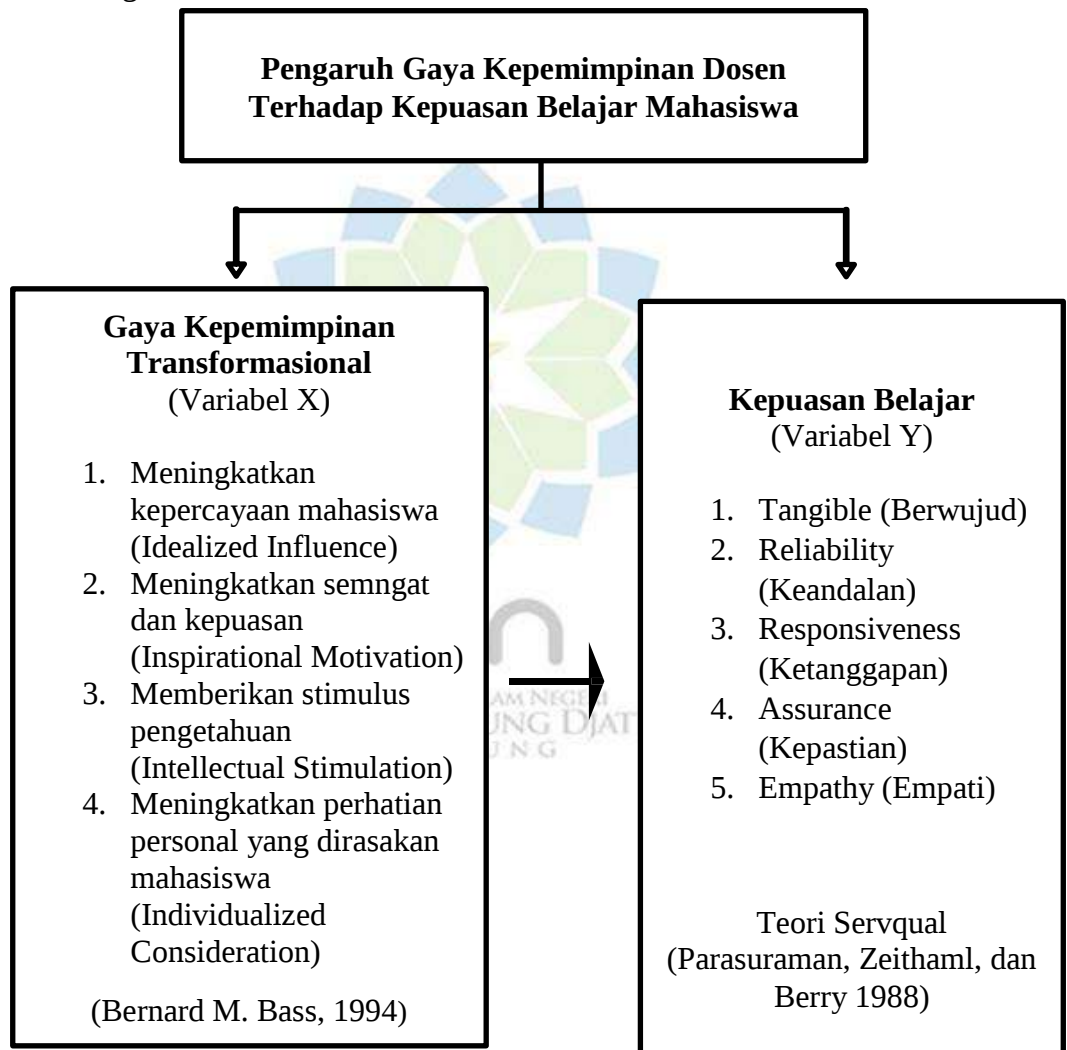
Kepuasan belajar merupakan aspek afektif yang muncul ketika mahasiswa merasakan kesesuaian antara harapan dan pengalaman yang diperoleh. Menurut pendapat Suciati, jika harapan tersebut terpenuhi bahkan melebihi kenyataan yang dialami, maka mahasiswa akan merasakan kepuasan dalam belajar (Nurdin et al., 2022).

Menurut Colquitt, Jeffery, dan Michael dalam jurnal (Juhji et al., 2020) mengatakan Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau menyenangkan yang muncul dari pengalaman seseorang dalam bekerja. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan belajar adalah persepsi seseorang dalam proses pembelajaran yang dilakukan di baik secara luring maupun daring.

Indikator (Sentia et al., 2022) kepuasan belajar dapat dilihat dari berbagai aspek yang menggambarkan sejauh mana mahasiswa merasa puas terhadap proses, pengalaman, dan hasil belajar yang diperoleh. Kualitas pelayanan dapat menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan belajar, sesuai dengan teori SERVQUAL menurut (Parasuraman et al., 1988), kualitas pelayanan merupakan kesenjangan antara harapan pelanggan terhadap suatu layanan dengan persepsi mereka terhadap layanan yang diterima. Kualitas pelayanan diukur melalui dalam 5 dimensi yaitu *tangibles* (Berwujud), mempunyai sarana dan prasarana fisik, baik dari penyedia layanan maupun keadaan lingkungan sekitarnya. *reliability* (keandalan), kemampuan memberikan layanan sesuai dengan apa yang dijanjikan dan berkinerja tepat waktu, tanpa kesalahan, simpatik dengan akurasi tinggi. *responsiveness* (ketanggapan), keinginan untuk membantu serta memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada penerima layanan dengan penyampaian informasi yang jelas. *assurance* (kepastian), memiliki pengetahuan sopan santun dan kemampuan pemberi layanan dalam menumbuhkan kepercayaan penerima pelayanan. *dan empathy* (empati) kemampuan dalam memahami keinginan penerima layanan secara

pribadi dan tulus Dimensi-dimensi tersebut menjadi acuan dalam penelitian ini sebagai indikator variabel Y yang akan di teliti, digunakan sebagai dasar dalam analisis kepuasan belajar mahasiswa.

Berikut gambar kerangka berpikir pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.



Gambar 1.2 Kerangka Berpikir

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dapat digunakan dalam penelitian awal atau prediksi tentang hubungan antara variabel bebas

dan variabel terikat (Hafni Sahir, 2022) Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan kajian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dosen terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa, peneliti ini telah melakukan penelusuran terhadap berbagai literatur dan sumber yang relevan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Roni Harsoyo (2022). Penelitian ini membahas teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass serta bagaimana teori ini diimplementasikan pada lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan mutu pendidikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan empat komponen kepemimpinan transformasional Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration mampu meningkatkan komitmen, kreativitas, budaya organisasi, serta mutu lembaga pendidikan. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kepala madrasah yang menjalankan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan iklim kerja positif, meningkatkan kinerja guru, serta mendorong tercapainya visi dan tujuan madrasah secara efektif. Persamaannya, terdapat pada fokus teori yang digunakan, yakni sama-sama merujuk pada konsep 4I Bass dan meneliti bagaimana pemimpin (kepala madrasah atau dosen) memengaruhi pengikut

(guru atau mahasiswa). Keduanya juga sama-sama melihat dampak kepemimpinan transformasional terhadap aspek kualitas dalam Pendidikan. Perbedaannya, pada objek, konteks, dan variable hasil (output). Pada penelitian ini berfokus pada kepala madrasah dan dampak bagi mutu Lembaga Pendidikan secara institusional, sedangkan penelitian ini meneliti dosen sebagai pemimpin akademik dan pengaruhnya terhadap kepuasan belajar mahasiswa.

2. Penelitian Ghadan Mony dan Rinaldi (2024) penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta membahas bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja SDM di lingkungan perguruan tinggi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan dorongan untuk berinovasi. Selain itu, motivasi juga terbukti memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan tanggung jawab, semangat kerja, dan produktivitas SDM. Secara simultan, kedua variabel tersebut secara nyata meningkatkan kinerja pegawai di universitas tersebut. Persamaannya, dalam penggunaan teori kepemimpinan transformasional serta fokus pada pengaruh seorang pemimpin terhadap perilaku atau respons individu. Keduanya menekankan bahwa pemimpin yang inspiratif mampu menciptakan hasil positif pada individu yang dipimpinnya. Perbedaannya, pada konteks, objek, dan variabel terikatnya. Penelitian Ghadan ini berfokus pada pegawai universitas dengan variabel hasil berupa kinerja SDM, sedangkan penelitian ini meneliti dosen sebagai pemimpin akademik dengan variabel hasil berupa kepuasan belajar

mahasiswa.

3. Penelitian Moh Sulhan, dkk (2022). Penelitian ini berjudul “Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Dosen di Bandung” mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional pimpinan fakultas dengan tingkat kepuasan kerja dosen. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori “cukup” dengan rata-rata 3,38 dan kepuasan kerja dosen juga berada pada kategori “cukup” dengan nilai 3,33. Uji korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel dengan koefisien 0,881 dan kontribusi sebesar 77,6%, sehingga semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen. Persamaannya, ada teori dasar yang digunakan (teori kepemimpinan transformasional Bass) dan sama-sama menilai dampak perilaku pemimpin terhadap respon bawahan. Perbedaannya, pada objek dan variabel outputnya: penelitian dalam jurnal tersebut menilai kepemimpinan transformasional pimpinan fakultas terhadap kepuasan kerja dosen, sedangkan penelitian ini menilai kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Penelitian ini berfokus pada pengalaman pendidikan mahasiswa, bukan kinerja atau kepuasan pegawai, sehingga konteks dan arah pengaruhnya berbeda meskipun teori kepemimpinannya sama.
4. Penelitian Rizzky Rustiadi (2022) penelitian ini berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di akademi sekretari dan manajemen ariyanti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja dosen. Berdasarkan temuan penelitian, ketiga variabel tersebut berada pada kategori baik: kepemimpinan transformasional (3,27), komitmen organisasi

(3,18), dan kinerja dosen (3,27). Selain itu, hasil korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (0,689), kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen (0,608), serta komitmen organisasi dan kinerja dosen (0,724). Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, semakin tinggi pula komitmen organisasi dan kinerja dosen. Persamaannya, penggunaan teori kepemimpinan transformasional sebagai variabel utama serta sama-sama meneliti dampak perilaku pemimpin terhadap kualitas individu dalam Pendidikan. Perbedaannya, penelitian dalam jurnal tersebut berfokus pada kepemimpinan transformasional pimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen, sedangkan penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Dengan demikian, objek, arah pengaruh, serta variabel outputnya berbeda: penelitian dalam jurnal tersebut mengukur dampak pada kinerja tenaga pendidik, sementara penelitian Anda mengukur dampak pada pengalaman belajar mahasiswa.

5. Penelitian Muhammad Syaeful Muhaimin, dkk (2022). penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru" Judul ini mencerminkan konteks pendidikan dengan tiga variabel sebab utama yang diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai hasil yang diukur. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja para guru di sekolah tersebut, melalui pendekatan kuantitatif dengan data primer dari kuesioner yang diolah dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara parsial, masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien tertinggi pada motivasi kerja, kemudian kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan 81,8% variabilitas kepuasan kerja guru, menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi. Persamaannya, persamaan inti yaitu fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap suatu aspek kepuasan (baik kepuasan kerja guru maupun kepuasan belajar mahasiswa). Keduanya menyoroti peranan penting seorang pemimpin (kepala sekolah/dosen) dalam konteks pendidikan terhadap dampak yang dirasakan oleh bawahan (guru/mahasiswa). Perbedaannya, terletak pada variabel tambahan yang disertakan (disiplin kerja dan motivasi kerja dalam jurnal ini) dan hasil yang diukur (kepuasan kerja guru vs kepuasan belajar mahasiswa). Selain itu, konteks spesifiknya berbeda, meskipun sama-sama di ranah pendidikan, satu berfokus pada kepuasan kerja profesional pendidikan sedangkan yang lain fokus pada kepuasan dalam proses belajar mahasiswa.

6. Penelitian Suratmi, dkk (2022) dengan judul "Peningkatan Kepuasan Belajar Mahasiswa Melalui Program Pembelajaran Luar Kampus" Judul jurnal ini menyoroti peningkatan kepuasan belajar mahasiswa melalui program pembelajaran luar kampus (seperti student exchange dan summer program) di Program Studi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Lamongan. Judul ini menunjukkan fokus pada kepuasan belajar mahasiswa yang diupayakan melalui implementasi program pembelajaran diluar

lingkungan kampus, menegaskan konteks akademik dan inovasi pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa (49%) memiliki tingkat kepuasan belajar tinggi terkait program MBKM, dengan dimensi kepuasan seperti reliability, responsiveness, dan empathy menjadi aspek yang paling menonjol dalam menciptakan kepuasan tersebut. Penelitian ini juga menilai hambatan dan tantangan pelaksanaan program pembelajaran luar kampus, seperti perbedaan budaya, fasilitas, dan jaringan internet, serta merekomendasikan evaluasi berkelanjutan untuk peningkatan mutu program. Secara keseluruhan, penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan belajar mahasiswa terhadap program MBKM tinggi dan berkontribusi besar pada pencapaian kompetensi lulusan keperawatan yang unggul. Persamaannya, fokus pada kepuasan belajar mahasiswa sebagai indikator utama keberhasilan proses pembelajaran di lingkungan perguruan tinggi. Keduanya menekankan pentingnya lingkungan akademik yang mendukung kepuasan belajar mahasiswa. Perbedaannya, terletak pada variabel yang diukur dan konteks penelitian; jurnal ini lebih menitikberatkan pada program pembelajaran luar kampus yang memfasilitasi pengalaman lapangan dan interaksi sosial mahasiswa, sedangkan penelitian gaya kepemimpinan transformasional dosen berfokus pada pengaruh langsung gaya kepemimpinan dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa dalam konteks hubungan dosen-mahasiswa dalam kelas. Dengan demikian, meskipun keduanya berhubungan dengan kepuasan belajar mahasiswa, pendekatan dan variabel pendukung yang dianalisa berbeda, satu berorientasi pada program dan pengalaman pembelajaran eksternal, dan yang lain pada aspek kepemimpinan dalam proses pembelajaran internal kampus.

7. Penelitian Juhji, dkk (2020) dengan judul media daring kuantitas pemberian tugas terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Jurnal ini

membahas pengaruh penggunaan media pembelajaran online dan banyaknya tugas kuliah terhadap kepuasan belajar mahasiswa Pendidikan Agama Islam selama masa pandemi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan belajar. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan mahasiswa lebih ditentukan oleh faktor lain, seperti kualitas layanan dosen, profesionalisme, dan kenyamanan belajar. Persamaannya, pada fokus kajian yaitu kepuasan belajar mahasiswa serta penggunaan metode kuantitatif. Perbedaannya, pada variabel yang diuji. Penelitian Anda menitikberatkan pada peran gaya kepemimpinan transformasional dosen yang lebih bersifat interpersonal dan motivasional, sementara jurnal tersebut meneliti aspek teknis pembelajaran daring. Dengan demikian, penelitian Anda berpotensi memberikan temuan berbeda karena berfokus pada aspek perilaku dosen yang secara teoritis lebih berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan mahasiswa.

8. Penelitian Rukman dkk (2024) tentang kepuasan belajar mahasiswa dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Jurnal ini menjelaskan bahwa baik gaya kepemimpinan karismatik maupun keterampilan manajerial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menunjukkan kharisma dan kemampuan mengelola organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi para karyawan. Persamaannya, persamaan pada aspek pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan individu. Perbedaannya, terletak pada konteks penelitian, objek yang dikaji, serta jenis kepuasan yang diteliti. Jurnal tersebut berfokus pada kepuasan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan karismatik, sedangkan penelitian saya mengkaji kepuasan belajar mahasiswa yang dipengaruhi oleh kepemimpinan

transformatif dosen.

9. Penelitian Fitra Jaya (2024) dengan judul Analisis Kepuasan Belajar Mahasiswa pada Platform E-Learning: Peran Instruktur, Kualitas Sistem, dan Layanan Pendukung. Menjelaskan bahwa kualitas pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Aspek seperti kecepatan layanan, keramahan pegawai, kemudahan prosedur, serta fasilitas pelayanan terbukti menjadi faktor penentu kepuasan. Persamaannya, persamaan dalam hal meneliti pengaruh suatu variabel terhadap kepuasan. Perbedaannya, dalam konteks dan objek penelitian
10. Penelitian Zulkifli Zainuddin (2025) dengan judul analisis pengaruh gaya mengajar dan kualitas pembelajaran terhadap kepuasan belajar serta dampaknya pada motivasi belajar mahasiswa di tangerang selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya mengajar, mutu pembelajaran dan motivasi belajar melalui kepuasan belajar sebagai variabel mediasi pada siswa di Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya mengajar dosen dan kualitas pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Selain itu, kepuasan belajar berperan sebagai mediasi yang memperkuat pengaruh gaya mengajar dan kualitas pembelajaran terhadap motivasi belajar mahasiswa. Dengan kata lain, hubungan yang baik antara dosen dan mahasiswa serta mutu pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan motivasi belajar. Persamaannya, Keduanya meneliti pengaruh aspek terkait dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa, Sama-sama menyoroti peran penting dosen dalam meningkatkan kepuasan belajar, Menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel kepuasan belajar sebagai fokus utama. Perbedaannya, jurnal ini lebih menekankan pada gaya

mengajar dan kualitas pembelajaran, sedangkan judul saya fokus pada gaya kepemimpinan transformasional dosen, Penelitian ini melibatkan variabel motivasi belajar sebagai pengaruh lanjutan, dengan kepuasan belajar sebagai variabel mediasi, sementara judul saya menitikberatkan pada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan belajar.

