

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KETUA LEMBAGA
AMIL ZAKAT, INFAQ, DAN SHADAQAH MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TENGAH**

SKRIPSI



RAHMADINATUL HUJJAJ

NIM. 22.11.025589

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI PUBLIK
FALUKTAS ILMU SOSIAL, POLITIK ADMINISTRASI DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
TAHUN 2026**

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KETUA LEMBAGA
AMIL ZAKAT, INFAQ, DAN SHADAQAH MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TENGAH**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu
Administrasi Publik



Oleh :

RAHMADINATUL HUJJAJ

NIM. 22.11.025589

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI PUBLIK

FALUKTAS ILMU SOSIAL, POLITIK ADMINISTRASI DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA

TAHUN 2026

UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillahirrohmanirrohim. Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Lembaga Amil Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Muhammadiyah Kalimantan Tengah” ini dengan baik, lancar dan tepat waktu tanpa adanya halangan yang berarti. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Program Studi S1 Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial, Politik, Administratif dan Komunikasi Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. Dalam penulisan Skripsi ini, penulis tidak lepas dari peran, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat kekuatan, kesabaran, dan kesehatan selama proses pembuatan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
3. Bapak Rachmat Hidayat, S.H., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas ilmu sosial, politik, administrasi dan komunikasi;
4. Sholaluddin Shoum Abdurrohman, S.Sos., M.A.P, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik;
5. Ibu Milka, S.Sos., MAP dan bapak Dr. Widhiharto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar mengajari, memberikan arahan dan bimbingan selama mengerjakan skripsi ini sampai dengan selesai;
6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial, Politik, Administratif dan Komunikasi Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
7. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Lembaga Amil Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kalimantan Tengah dan seluruh staff atas dukungan dan kerjasama yang telah diberikan selama proses penelitian. Tanpa adanya bantuan dan informasi yang relevan dari pihak-pihak tersebut penulis tidak dapat

menjalankan penelitian ini dengan baik.

8. Untuk kedua orang tua saya ayahanda terkasih saya bapak H. Rusdiandi, S.E dan ibunda tersayang saya Hj. Mutiara terimakasih telah menjadi penguat saya dalam menjalankan pendidikan dari TK sampai dengan perguruan tinggi ini, selalu mendukung memberikan kasih sayang, waktu, tenaga, dan arahan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk keluarga saya terutama kedua kaka saya Rafika permata saleha dan Rossy prima nada utami yang telah membantu memberikan motivasi dan arahan dalam hidup saya.
10. Penulis ucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat, tangguh, sabar, dan semangat dalam menjalankan kehidupan masa kuliah yang berat ini hingga dapat terselesaikan dengan hati yang lega dan sangat bahagia.
11. Dan seluruh pihak yang membantu dalam penulisan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada yang dapat penulis berikan selain doa serta rasa terimakasih yang tulus kepada para pednukung. Namun penulis juga menyadari atas ketidaksempurnaan penyusunan Skripsi ini, sehingga masukan yang berguna seperti kritik maupun saran dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis. Semoga Skripsi ini akan memberikan manfaat bagi siapa saja yang membaca serta menambah pengetahuan bagi kita semua.

Palangka Raya, Maret 2025

Penulis,

Rahmadinatul Hujjaj

RIWAYAT HIDUP

Rahmadinatul Hujjaj lahir di Buntok pada tanggal 07 Desember 2003. Penulis lahir dari pasangan suami istri, Bapak Rusdiandi dan Ibu Mutiara. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini Penulis beralamat di Jalan Bukit Palangka II No 16, Kelurahan Palangka, Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Penulis menyelesaikan Taman kanak;kanak di TK Bina Nusantara Buntok lulus tahun 2011. Pendidikan dasar di SDN 5 Menteng Palangka Raya dan lulus tahun 2016. Pendidikan Menengah Pertama di SMPN 1 Palangka Raya dan lulus tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan di SMA Muhammadiyah 1 Palangka Raya dan lulus tahun 2022. Pada tahun 2022, penulis lulus dari SMA Muhammadiyah 1 Palangka Raya, Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam dan melanjutkan ke S1 Prodi Administrasi Publik di Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. Selanjutnya, mulai tahun 2022 sampai dengan penulisan skripsi ini, Penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Administrasi Publik di Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhinya sleipsi yang sederhana ini dapat terselasaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasullah Muhammad SAW

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada mamah tersayang (Hj. Mutiara) dan Abah terkasih (H. Rusdiandi, S.E) yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mamah dan abah bahagia karena ku sadari selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk mamah dan abah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik. Terima kasih mamah Terima kasih abah

Kakak-kakak dan Orang terdekatku

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk kakak ku Rafika Permata Shaleha dan Rossy Prima Nada Utami dan kekasih ku Norani. Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang baik pula. Terima kasih.

Teman-teman

Buat kawan-kawanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu Milka, S.Sos., M.AP dan bapak Dr. Widhiharto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Ibu sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Tanpa mereka, karya tu tidak akan pernah tercipta.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan Rahmat Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor LazisMu Kalimantan Tengah” dapat dilaksanakan dengan baik.

Berkat karunia Allah SWT serta dorongan dan dukungan dari segenap pihak baik orang tua, keluarga, dosen, sahabat, dan teman teman mahasiswa serta pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Yth Milka, S.Sos., MAP dan Dr. Widhiharto, M.Si

selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini

Akhirnya, Penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan Penulis mohon maaf, dengan besar harapan semoga skripsi yang ditulis oleh Penulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi Penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Palangka Raya, Februari 2025

Penulis

RINGKASAN

Organisasi merupakan salah satu perkumpulan orang-orang yang telah dibentuk dalam sebuah kelompok yang mana ini bertugas untuk saling bekerjasama demi mencapai keberhasilan dan tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut, biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu organisasi itu adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang Gaya yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya organisasi tersebut akan sulit di selesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan adanya organisasi tersebut terhambat. Maka dari itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional ketua Lazismu kaliman Tengah.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar, dari orang-orang atau pelaku yang diamati. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan untuk memberi gambaran penyajian laporan data tersebut.

Hasil dari penelitian ini melalui indikator gaya dari sebuah organisasi dan temuan-temuan di lapangan Kantor LazisMu Kalimantan Tengah sebagai pengawas dan sebagai penanggung jawab dalam mengimplementasikan sistem transformasional telah melakukan tugas dan fungsinya dalam mendukung meningkatkan kinerja pegawai. Dalam setiap sistem tentu selalu ditemukan hambatan salah satu nya berupa kurangnya komunikasi kepada pimpinan terhadap pegawai data sehingga menghambat kinerja pegawai, sehingga dari hal itu ada namanya gaya kepemimpinan transformasional nya agar dapat mengurangi hambatan yang mungkin terjadi.

Kata Kunci : Kantor LazisMu Kalimantan Tengah, Gaya kepemimpinan, Transformasional.

SUMMARY

An organization is a group of people formed into a group whose task is to work together to achieve success and common goals. Achieving these goals is usually influenced by various supporting factors. One of the factors contributing to an organization's success is human resource management.

In an organization, leadership plays a crucial role because it is the leader who drives the organization toward achieving its goals. Without a leader, any problems that arise within the organization will be difficult to resolve quickly and efficiently, ultimately hindering its goals. Therefore, the purpose of this study was to determine the transformational leadership style of the head of Lazismu Central Kalimantan.

This study employed a descriptive research style. This qualitative research is a research procedure that produces descriptive data in the form of words and images from the people or actors observed. Therefore, the research report will contain quotations to illustrate the presentation of the data.

The results of this study, through indicators of organizational style and field findings, demonstrate that the LazisMu Central Kalimantan Office, as the supervisor and person responsible for implementing the transformational system, has carried out its duties and functions to support improved employee performance. In every system, obstacles are always encountered, one of which is a lack of communication between leaders and employees, which hinders employee performance. Therefore, a transformational leadership style is needed to mitigate these potential obstacles.

Keywords: *LazisMu Central Kalimantan Office, Leadership Style, Transformational.*

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	8
--	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 2 Lokasi LazisMU Provinsi Kalimantan Tengah.....	28

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
IDENTITAS PENGUJI SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Batasan Masalah	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Kajian Teoritis	12
C. Kerangka Berpikir.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	26
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	27
C. Subyek Penelitian.....	28
D. Data dan Jenis Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum LazisMu Kalimantan Tengah	34
B. Tugas dan Fungsi LazisMu Kalimantan Tengah	36
C. Visi Misi Muhammadiyah	36
D. Struktur Organisasi	36
E. Data Hasil Penelitian.....	37
F. Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan salah satu perkumpulan orang-orang yang telah dibentuk dalam sebuah kelompok yang mana ini bertugas untuk saling bekerjasama demi mencapai keberhasilan dan tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut, biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu organisasi itu adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi. Dengan melihat pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi, pada era globalisasi ini dengan teknologi yang sudah sangat berkembang pesat, menuntut sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan organisasi diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang terampil dibidangnya, memiliki kemauan yang besar, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap yang bertanggung jawab, menghargai waktu, memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi SDM tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah Gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (dalam Zakiyah 2016:2) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang Gaya yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya organisasi tersebut akan sulit di selesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan adanya organisasi tersebut terhambat. Oleh karena itu Gaya seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting. Pemimpin merupakan seseorang yang berani dalam mengambil sebuah keputusan dan mempunyai jiwa yang bijaksana serta dapat memimpin untuk mencapai tujuan organisasinya. Tugas seorang

pemimpin adalah dapat memahami dan menangani situasi anggotanya dan dapat memotivasi atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih keras. Pemimpin harus dapat mengatasi konflik - konflik yang ada, pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada semua anggotanya untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan dan menurut persepsi masing-masing yang harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah karena dalam suatu organisasi harus mempunyai pemimpin yang efektif untuk mengatur jalannya suatu organisasi dan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Almitraf (2015:65) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga ada tinggi harapan pegawai mempunyai prestasi kerja yang bagus.

Standar kepemimpinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam pengawasan kedisiplinan pegawai. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai, serta memudahkan pegawai berinteraksi dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin tidak hanya semata-mata dalam hal pekerjaan pegawai, melainkan hal yang perlu diperhatikan adalah kedisiplinan yang telah diterapkan kepada pegawainya, apakah sudah dilakukan dengan baik atau tidak. Karena disamping kinerja pegawai yang efektif dan efisien, salah satu komponen yang menjadi tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu kedisiplinan dari pegawai organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka pemimpin perlu menggerakkan pegawai serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki

pegawainya. Menurut Siagian (dalam Wibowo 2013:5) Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan yang telah ditetapkan organisasi dan diharapkan dapat dipatuhi oleh pegawainya. Pendisiplinan pegawai diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja. Almitraf (2015:66) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh Pemimpin Dalam Organisasi, Gaya pemimpin sangat sentral sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2013:36) “Bahwa sukses tidaknya seseorang dalam melakukan tugas kepengimpinannya, tidak saja ditentukan oleh keterampilan teknis yang dimilikinya, namun juga ditentukan oleh keahlian dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja”. Dengan kata lain seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri pegawai saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Maka pada Kantor LazisMu Kalimantan Tengah ini dalam menegakkan dan melaksanakan kedisiplinan dan peraturan-peraturan bagi para pegawainya telah menetapkan standar peraturan kedisiplinan dalam buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Peraturan kedisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan c kepada para pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan dalam suatu organisasi dikatakan baik apabila pegawainya menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Setiap pemimpin selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Wibowo (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pemimpin akan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai perilaku disiplin yang baik. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif dalam kepengimpinannya apabila para bawahannya menerapkan kedisiplinan dengan baik. Untuk memelihara dan menegakkan kedisiplinan yang baik adalah suatu hal yang sulit, karena akan

terdapat banyak faktor yang akan mempengaruhinya. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditunjukkan melalui keterampilan teknis, tetapi juga melalui kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi tim dalam mencapai sasaran organisasi. Salah satu metode kepemimpinan yang dinilai sesuai dengan dinamika organisasi masa kini adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional tidak hanya menekankan pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan individu, peningkatan motivasi, serta penciptaan semangat kolektif melalui nilai-nilai, visi, dan inspirasi.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang sangat besar. Disiplin adalah wujud kepatuhan karyawan terhadap norma, tata cara, dan nilai-nilai kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional dianggap mampu meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan contoh, memperkuat nilai-nilai organisasi, serta secara aktif terlibat dalam pengembangan karyawan. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja masih terbatas, terutama dalam konteks organisasi sosial keagamaan seperti Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU). Sebagian besar kajian sebelumnya lebih banyak menekankan pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan secara umum, serta lebih sering dilakukan di sektor swasta atau perbankan syariah. Di samping itu, metode yang diterapkan cenderung bersifat kuantitatif, sehingga belum mencerminkan secara keseluruhan dinamika kepemimpinan dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Selain itu, studi kontekstual di daerah Kalimantan Tengah juga masih sangat terbatas, sedangkan dinamika sosial, budaya kerja, dan nilai-nilai lokal memiliki pengaruh yang besar terhadap pola kepemimpinan dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, studi ini sangat penting untuk mengisi kekosongan itu dengan menyelidiki gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah (LazisMU) Kalimantan Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Transformasi Ketua Lembaga Amil Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Muhammadiyah (LazisMU) Kalimantan Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional ketua Lazismu kaliman Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat beermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan dalam akademis pada departemen administrasi publik, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional ketua Lazismu kalteng.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dapat di jadikan bahan rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengetahui lebih dalam lagi serta dapat menambah wawasan peneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional ketua lazismu Kalimantan Tengah.

E. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud dalam skripsi ini, penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian yaitu tentang kepemimpinan transformasional. Hal ini didasarkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dengan mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan

didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses perubahan, seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab.