

**KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KYAI DAN MOTIVASI KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU
(Pondok Pesantren Ppai Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang)**

Oleh :

Taufiqi Fakkarudin Assilahi*)

taufikiassilahi@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id**))

M. Khoirul ABS)**

choiruludin@yahoo.com**))

ABSTRACTION

The purpose of this study is to describe charismatic leadership kyai, work motivation and performance of teachers and to know the influence charismatic kyai, work motivation on teacher performance partially or simultaneously. This research method using quantitative method. This type of research is explanatory

The sample of this research is boarding school teacher PPAI Darun Najah by using saturated sampling, that is as much as 62 respondents. Methods of data collection using questionnaires. the analytical method used I n this research is multiple regression analysis with SPSS 20.0 for windows.

The results of this study indicate that: (1) there is a positive and significant influence of kyai charismatic leadership on teacher performance (2) there is a positive influence and signifies work motivation on teacher performance.

Keywords: *Kyai Charismatic Leadership, Work Motivation and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Kepemimpinan tidak terjadi begitu saja seperti sesuatu yang jatuh dari langit melainkan sesuatu yang harus tumbuh dalam pribadi seseorang. Banyak orang berkesimpulan kemampuan memimpin berhubungan dengan bakat, tetapi kepemimpinan adalah keterampilan yang perlu dilatihkan melalui pembinaan baik melalui pendidikan maupun pengalaman hidup sehari-hari, jadi bukan hanya dipelajari ilmu dan teorinya. Oleh karenanya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan faktor kritis (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya atau hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama dari suatu organisasi atau lembaga, baik yang berbentuk organisasi sosial maupun berbentuk lembaga pemerintahan maupun badan korporasi dan usaha dagang.

Kepemimpinan seseorang di dalam memimpin akan sangat berpengaruh baik secara positif atau negatif terhadap organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan juga merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota yang dipimpinnya untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi selaras dengan keinginan pemimpin. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dan mengoreksi kelemahan dan sanggup membawa organisasi atau lembaga atau anggota yang dipimpinnya kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Seperti halnya organisasi atau lembaga lainnya, pondok pesantren yang menyelenggarakan pendidikan baik formal maupun nonformal, juga membutuhkan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang dikenal dengan sebutan kiai. Kepemimpinan kiai sangatlah unik karena memakai sistem kepemimpinan pra-modern tetapi merupakan fondasi terpenting dalam sebuah pesantren. Tanpa adanya kepemimpinan dari seseorang kiai, maka pondok pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan dimungkinkan akan mengalami kemunduran.

Bicara tentang kepemimpinan kiai di pondok pesantren adalah berbicara tentang bagaimana seorang kiai dapat mempengaruhi, menginspirasi dan membuat orang lain mau belajar bekerja ekstra dengan ikhlas. Relasi sosial antara kiai sebagai pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya dibangun atas landasan kepercayaan berbeda dengan patron yang pada umumnya dilakukan di masyarakat. Ketaatan orang-orang yang dipimpin oleh Kiai tersebut lebih dikarenakan mengharapkan barokah, sebagaimana dipahami dari konsep sufi. Hal inilah yang membedakan pondok pesantren dengan organisasi atau lembaga lainnya yakni pada kenyataan bahwa pondok pesantren dipimpin oleh seorang kiai yang kharismatik dimata masyarakat dan memiliki kedalaman spiritual.

“Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya” (Ivancevich, dkk, 2007:209). House (1977:67) mengusulkan sebuah teori untuk menjelaskan bagaimana para pemimpin kharismatik berperilaku, ciri dan keterampilan mereka, dan kondisi di mana mereka paling mungkin muncul. Selanjutnya Shamir dkk. (1993) merevisi dan memperluas teori tersebut dengan menggabungkan perkembangan baru dalam pemikiran

tentang motivasi manusia dan gambaran yang lebih rinci tentang pengaruh pemimpin pada pengikutnya. Oleh karena itu kepemimpinan kharismatik dapat dimaknai sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin mereka bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kepemimpinan kharismatik, motivasi dan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik kiai dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik kyai terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang.

TINJAUAN TEORI

PENELITIAN TERDAHULU

Ashadi (2011) dalam penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I” (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang). Berdasarkan hasil penelitian maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan pengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi I PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Qori (2013) dalam penelitiannya “Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Transformasional” berpendapat bahwa ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi, seperti kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan transformasional.

Suhendar, dkk. (2017) dalam penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan Kiai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren di Provinsi Banten”, Studi ini menemukan bahwa kualitas kepemimpinan kiai hanya berpengaruh langsung pada budaya pesantren dan motivasi kerja guru, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren. Kualitas kepemimpinan kiai berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas pesantren melalui budaya pesantren dan motivasi kerja guru.

Harun (2017) dalam penelitiannya “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Pagaram” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Perilaku

kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Pagar Alam secara bersama-sama, berpengaruh secara signifikan.

Akbar, dkk (2017) dalam penelitiannya “Pengaruh Motivasi dan Kualitas Terhadap Kinerja Guru di Sekolah (Study Kasus Pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kualitas berpengaruh parsial terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja dan untuk uji simultan menunjukkan bahwa kualitas berpengaruh secara simultan pada kinerja.

Riyadi & Mulyapradana (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan”. Hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar di mana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

KINERJA GURU

Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:16), “Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru yang baik yaitu ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar mengajar yang telah ditetapkan”.

KEPEMIMPINAN KHARISMATIK

Menurut Ivancevich, dkk. (2007:209) menyatakan “Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfir motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya”

MOTIVASI KERJA

Menurut Hasibuan (2015:248) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap kinerja guru di Ponpes PPAI Darun Najah.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Ponpes PPAI Darun Najah.
- H3 : Kepemimpinan kharismatik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Ponpes PPAI Darun Najah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2013) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, hingga penampilan hasilnya. Metode verifikatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini merupakan metode yang bertujuan menggambarkan fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada guru-guru di Pondok Pesantren Darun Najah Ngijo, Karangploso, Malang.

Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada bulan Februari 2018 sampai Juni 2018, yang bertepatan dengan semester II tahun pelajaran 2017/2018.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di Pondok Pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang. Dengan jumlah 62 orang guru. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau sampel jenuh seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2013:85) bahwa “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja Guru

“Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru yang baik yaitu ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar mengajar yang telah ditetapkan” (Rachmawati dan Abdullah 2013:16).

2. Kepemimpinan Kharismatik

“Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya” (Ivancevich, dkk, 2007:209).

3. Motivasi Kerja

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan” (Hasibuan 2015:248)

Operasional Variabel

1. Kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Indikator penilaian terhadap kinerja meliputi perencanaan program pembelajaran, menentukan standar penilaian,

pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penguasaan materi , evaluasi hasil pembelajaran, dan penilaian pembelajaran

2. Kepemimpinan kharismatik adalah sifat atau jiwa pemimpin yang bersifat lahiriah atau sesuatu yang di anugerahkan tuhan kepada dalam diri setiap individu. Conger dan Kanungo (1989) berpendapat bahwasanya kepemimpinan kharismatik memiliki tujuh ciri, di mana ciri-ciri ini di jadikan indikator yang meliputi keyakinan diri, visi, kemampuan mengartikulasikan visi, perilaku yang lain dari yang biasa. penampilan sebagai agen, kepekaan lingkungan.
3. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar mau bekerja sama, bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja serta tak lepas dari tujuan organisasi. Indikator motivasi meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri, aktualisasi diri.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sekaran (2011:242) “data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”.

2. Data Sekunder

Sekaran (2011:76) “data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”.

Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan infrensial parametrik dan diolah dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows*.

Analisis kuantitatif ini di tunjukkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrument variabel kepemimpinan kharismatik, variabel motivasi kerja, dan kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah adalah valid, karena terbukti

bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%. Maka valid menunjukkan bahwa instrument dalam variabel penelitian secara tepat digunakan untuk mengukur kepemimpinan kharismatik, motivasi kerja, dan kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah.

b. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Makna dari hasil uji reliabel yaitu semua instrumen dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menunjukkan bahwa Asymp. sig sebesar 0,867 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96789429
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,041
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,598
Asymp. Sig. (2-tailed)		,867

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)	,802	1,247
	,802	1,247

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kepemimpinan kharismatik (X_1) adalah sebesar 1,247 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,802 > 0,1$, nilai VIF variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,247 dengan nilai *tolerance* $0,802 > 0,1$. sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,385	1,559		2,559	,034
X1	,074	,076	,139	,985	,329
X2	,180	,090	-,281	-1,995	,051

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel di atas diketahui tingkat signifikan variabel kepemimpinan kharismatik adalah sebesar 0,329, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,051, memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dari kedua variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel independen $> 0,05$

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	2,279	2,661		,856	,395
X1	,524	,129	,465	4,054	,000
X2	,328	,154	,244	2,131	,037

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a = Konstanta sebesar 2,279 artinya jika variabel kepemimpinan kharismatik (X_1), motivasi kerja (X_2), nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 2,279
- b_1 = Variabel kepemimpinan kharismatik dengan nilai 0,524 dapat diinterpretasikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b_2 = Variabel motivasi kerja dengan nilai 0,328 dapat diinterpretasikan dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Hasil Uji t

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,279	2,661		,856	,395
X1	,524	,129	,465	4,054	,000
X2	,328	,154	,244	2,131	,037

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel uji t dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil t uji kepemimpinan kharismatik (X_1) sebesar 4,054 dengan tingkat signifikan 0,000 mampu menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang.
- 2) Hasil t uji motivasi kerja (X_2) sebesar 2,131 dengan tingkat signifikan 0,037 mampu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang.

b. Uji Statistik F

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,672	2	162,836	17,880	,000(a)
	Residual	537,312	59	9,107		
	Total	862,984	61			

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel di atas nilai Sig. sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang.

Implikasi Hasil Penelitian**1. Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja.**

Kepemimpinan kharismatik memberikan dampak penting terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Qori (2013) dan Harun (2017) di mana kepemimpinan kharismatik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta dapat diterima dan terbukti benar pengaruh positif terhadap kinerja. artinya kepemimpinan kharismatik pada pesantren PPAI Darun Najah akan meningkatkan kinerja guru. juga dapat disimpulkan jika pengaruh kepemimpinan kharismatik tinggi maka pengaruhnya pada kinerja guru akan semakin tinggi pula.

2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh penting terhadap kinerja guru di pondok pesantren Darun Najah. Penelitian ini didukung oleh Riyadi & Mulyapradana (2017) dan Ashadi (2011) Hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar di mana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. artinya setiap terjadi peningkatan motivasi kerja pada pesantren PPAI Darun Najah akan meningkatkan kinerja guru.

Simpulan

1. Kinerja guru dengan indikator perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi penilaian pembelajaran. Memiliki pengaruh signifikan serta dapat di refleksikan pada kinerja guru di Pon. Pes. PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang.

Kepemimpinan kharismatik dengan indikator keyakinan diri, visi, kemampuan mengartikulasikan visi, perilaku yang lain dari yang biasa, penampilan sebagai agen, dan kepekaan lingkungan. Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta dapat di refleksikan di Pon.Pes. PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang.

Motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta dapat di refleksikan di Pon. Pes. PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang.

2. Kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja sama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pon. Pes. PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang.
3. Kepemimpinan kharismatik dengan indikator keyakinan diri, visi, dan perilaku yang lain dari yang biasa memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru di Pon. Pes. PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang.
4. Motivasi kerja dengan indikator aktualisasi diri dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru di Pon.Pes. PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang.

Saran

1. Bagi para Guru pondok pesantren Darun Najah hendaknya terus meningkatkan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja menjadi semakin baik dan optimal.
2. Kiai sebagai pimpinan pesantren dapat ditingkatkan. Kiai sebagai pimpinan pesantren hendaknya memiliki visi yang kuat, berani mengambil risiko, dan memiliki kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan yang terjadi serta fokus mengurus dan mengelola pendidikan pesantren, yaitu dengan tidak menyibukan diri dengan kegiatan di luar kegiatannya mengurus pendidikan pesantren.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karena penelitian ini hanya mempengaruhi variabel kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Akbar, Mansur, & Rachmat. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kualitas Terhadap Kinerja Guru di Sekolah*. Jurnal Riset Manajemen.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashadi, kamal. (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I pada Perusahaan Daerah Air Minum*

- Tirta Moedal Kota Semarang. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Conger, J. A. (1989). *The charismatic leader: behind the mystique of exception leadership*: San Fransisco: Jooseey- Bass.
- Conger, J.A., Kanungo, R.N., & Menon, S.T. (2000). *Charismatic Leadership and Follower Effects*. Journal of Organizational Behavior, Vol 21 No.1, pp.747 – 767.
- Dessler, Gery. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Indeks
- Harun. (2017). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Pagar Alam*. Jurnal. Vol. 2, No. 1
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- House R.J. ,(1977), *A theory of charismatic leadership*. In *Leadership: The Cutting Edge* (Hunt J.G. & Larson L.L. eds), Southern Illinois University Press, Carbondale, IL, USA, pp. 189±207.
- Ivancevich, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Priyono, Achmad Agus. (2015). *Analisis Data Dengn SPSS*. Malang. BPFE Universitas Islam Malang.
- Qori. (2013). *Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Tranformasional*. Jurnal, Vol.1.No.2
- Rachmawati, T. dan S. Abdullah, (ed). (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riyadi, S, & Mulyapradana, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*. Jurnal Litbang Kota Pekalongan. Vol, 13.
- Sekaran,uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). *The motivational effect of charismatic leadership: A self-concept based theory*. *Organization Science*, 4, 577–594.
- Sofyandi & Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yukl .A. Gary. (2010). *Leadership In Organizations, Seventh Edition*. New Yersey: Prentice Hall.

Taufiqi Fakkarudin Assilahi*) Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
M. Khoirul ABS)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA