

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGURUS
(Studi Kasus Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan)**

Oleh
Zaitun Maharani *)
Abd. Kodir Djaelani **)
Afi Rachmat Slamet *)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja pengurus pondok pesantren sunan drajat baik secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 220 pengurus, tetapi diperkecil menggunakan rumus *slovin* menjadi 69 pengurus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan bantuan SPSS versi 14. Teknik pengambilan sampel dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pengurus, sedangkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Dan secara simultan gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren sunan drajata paciran lamongan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja Pengurus.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and commitment to the performance of the boarding schools of Sunan Drajat Islamic Boarding School both partially and simultaneously. The population in this study amounted to 220 administrators, but was reduced using the Slovin formula to be 69 administrators. Data collection using a questionnaire. Data analysis using SPSS version 14. The sampling technique with census and data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of the analysis show that the charismatic leadership style and organizational culture have no significant effect on the performance of the management, while the commitment has a significant effect on the performance of the management. And simultaneously the charismatic leadership style,

organizational culture and commitment have a positive influence on the performance of the boarding school of Sunan Drajata Paciran Lamongan Islamic Boarding School.

Keywords: Charismatic Leadership Style, Organizational Culture, Commitment and Management Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kehidupan manusia tidak terlepas dari sifat ketergantungan dengan makhluk yang lain. Interaksi manusia yang satu dengan yang lainnya seringkali menimbulkan keinginan untuk hidup dalam satu kelompok, baik itu kelompok kecil maupun kelompok yang besar. Kelompok-kelompok manusia yang di dalamnya terdapat lebih dari dua orang seringkali di istilahkan dengan komunitas, dari komunitas tersebut akan melahirkan sebuah organisasi. Organisasi itu meresap kedalam masyarakat dan juga kealam lingkungan organisasi, baik dalam bentuk memengaruhi atau di pengaruhi oleh organisasi yang bersangkutan. Alasan mengapa organisasi itu di bentuk yaitu untuk mencapai tujuan bersama. Apa yang dikatakan orang tentang organisasi itu tak ubahnya adalah suatu wadah dan alat untuk mencapai tujuan mereka yang di dalamnya terdapat norma-norma yang harus dipedomani dan nilai-nilai yang harus dipegang teguh. (Arifin, 2017:2). Organisasi juga dapat di artikan sebagai kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok tujuan (Robbins, 1990).

Pondok pesantren termasuk salah satu wadah pengembangan sumber daya manusia, keberhasilan sebuah pondok pesantren dalam mencapai tujuannya yaitu dengan kualitas sumber daya manusianya. Jadi, Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Sutrisno, (2009) menyatakan bahwa pengelola sumber daya manusia adalah tanggung jawab setiap manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif, serta mampu mengkoordinasikan semua komponen pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Menurut Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya . Sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif. Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuantujuan individu maupun organisasi. Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan

keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kinerja pengurus mempunyai pengaruh terhadap produktifitas santri. Pimpinan pondok (kiai) menuntut pengurus untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan, akan tetapi terkadang pimpinan (kiai) kurang memperhatikan situasi yang mempengaruhi kinerja pengurus seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Kurangnya perhatian terhadap situasi yang mempengaruhi kinerja pengurus, menyebabkan kinerja pengurus kurang maksimal. Pimpinan masih menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter, sehingga pengurus yang mempunyai mental yang rendah akan terganggu psikologisnya dan berakibat bekerja secara tidak maksimal. Kinerja adalah tolak ukur dari suksesnya sebuah organisasi. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sukses tidaknya sebuah organisasi dapat terlihat dari kinerja pemimpin dan pengurus di dalam suatu organisasi tersebut, untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pencapaian sebuah tujuan di organisasi bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki semangat kerja yang baik guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan karismatik adalah para pengikut membuat atribut kepahlawanan atau kepemimpinan yang luar biasa mengikuti ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu, cenderung untuk memberikan kekuasaan para pemimpin tersebut (House dalam Robbins dan Judge 2016:259). Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan dan memberdayakan bawahan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasional bawahan itu sendiri. Lodge dan Derek menyebutkan bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peran pemimpin sangatlah penting di dalam suatu organisasi untuk mengontrol kinerja bawahannya. Budaya organisasi dalam pesantren dengan organisasi profit sangat berbeda. Budaya organisasi yang berada dalam pesantren erat hubungannya dengan budaya kekeluargaan, gotong royong dan religious. Di dalam pesantren tidak ada budaya saling memperebutkan kekuasaan, pangkat dan gaji. Budaya organisasi memperlihatkan bagaimana para pengurus dalam memandang karakteristik dari budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukai atau tidak. Semua yang dilakukan dengan keikhlasan untuk mendapatkan ridho pengasuh (kiai). Budaya organisasi merepresentasikan persepsi dari para anggota organisasi yang sama. Oleh karenanya, setiap orang akan mengharapkan para individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada level dalam organisasi yang berbeda untuk menggambarkan budayanya dalam istilah yang sama. Namun, bukan berarti tidak ada subkultur. Sebagian besar organisasi yang besar memiliki sebuah budaya yang dominan dan subkultur yang sangat banyak jumlahnya. Budaya yang dominan mengepresikan nilai luhur yang diberikan oleh mayoritas

anggotanya dalam hal itu memberikan organisasi kepribadiannya yang berbeda. Budaya organisasi suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi lainnya (Robbins dan Judge 2016:355).

Komitmen dapat dipengaruhi oleh investasi (waktu, energi, keterlibatan emosional dan pengalaman kebersamaan) yang di tanamkan dalam membentuk hubungan (Rusbult 1980,1983). Menurut Luthans (dalam Marsalia 2012) menyatakan bahwa, Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dapat memberikan gambaran dengan jelas bahwa pengurus dapat dikatakan berkomitmen dengan baik, apabila hasil kerja pengurus tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara kualitas dan kuantitas. Komitmen organisasi dapat dilihat dari kinerja seorang pengurus itu sendiri, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari keikutsertaannya dalam mensukseskan suatu kegiatan organisasi, baik dalam rapat koordinasi, maupun pada saat kegiatan berlangsung.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat?
4. Apakah gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang ingin di capai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat.

TINJAUAN TEORI

KINERJA

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, dan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Marthis dan Jackson, 2009:113).

A. GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK

Teori kharismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (perhubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Telah mengenai kepemimpinan kharismatik sebagian besar telah diarahkan pada pengidentifikasian perilaku-perilaku yang membedakan pemimpin karismatik dari pada mereka yang non karismatik. Robbins (1996:59).

B. BUDAYA ORGANISASI

Kotter dan Heskett (1992:54) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah.

C. KOMITMEN

Menurut Luthans (2006) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut McShane & Von Glinow (2008:119) Komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Schultz, 1998) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

HIPOTESIS

Menurut Arikunto (2010:110), “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan pembahasan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

H1 = Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

H2 = Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

H3 = Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

H4 = Gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel secara operasional, secara praktik dan nyata dalam objek penelitian/objek yang diteliti.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja (Y) sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pengurus dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan. Indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Pelaksanaan Tugas
- d) Tanggung Jawab

2. Variable Bebas (*Independent Variable*)

Gaya kepemimpinan karismatik (X1) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus. Karena kepemimpinan karismatik dapat mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Adapun indikator pada gaya kepemimpinan karismatik adalah :

- a. Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar.
- b. Bersedia mematuhi pemimpin.
- c. Merasakan kasih sayang terhadap pemimpin,
- d. Terlibat dalam misi kelompok atau organisasi.
- e. Yakin dapat berkontribusi terhadap keberhasilan visi dan misi organisasi.

Budaya Organisasi (X2) merupakan kumpulan dari nilai-nilai dan sikap yang dapat diyakini dan diterima maupun ditolak oleh semua anggota organisasi sebagai ciri dari organisasi dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk berperilaku dalam mencapai tujuan dari organisasi dan juga menjadi faktor kinerja pengurus. Adapun indikator pada budaya organisasi adalah :

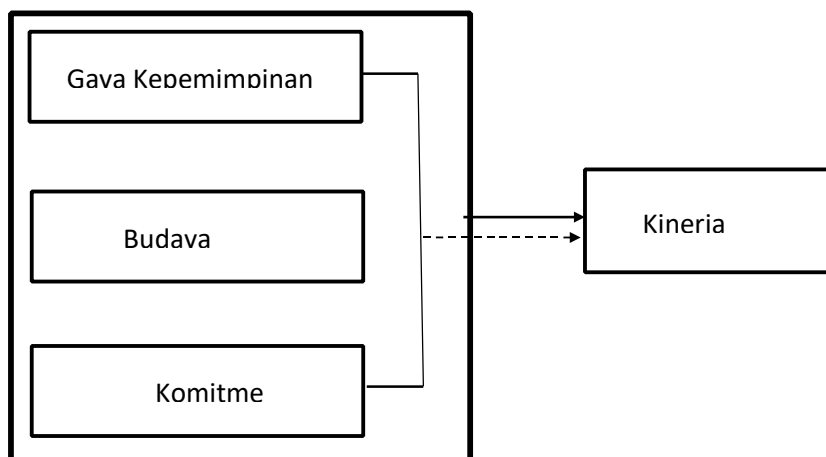
- a. Ketanggapan pengurus.
- b. Dorongan dari kiai untuk menjalankan tugas.
- c. Sikap pemimpin dapat dijadikan teladan oleh pengurus
- d. Keramahan pemimpin.
- e. Kemampuan pemimpin.

Komitmen (X3) merupakan faktor yang mempengaruhi sedikit kemungkinan pengurus keluar dari organisasi, biasanya semakin lama pengurus menjabat semakin besar bentuk komitmen yang ada pada diri seorang pengurus sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Adapun indikator komitmen adalah :

- a. Kemauan pengurus
- b. Kesetiaan pengurus
- c. Kebanggaan pengurus pada organisasi

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat di gunakan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Model

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2013:52).

b. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas mencakup 3 hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Reliabilitas

suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan sebaliknya.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas yang di gunakan adalah uji *Kolmogorof Smirnof* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikan data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dengan K-S menurut (Priyono, 2015:46) terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- a. Jika sig (signifikan) atau nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitasnya < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

UJI ASUMSI KLASI

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) (Ghozali, 2011: 105-106).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi linier harus memenuhi syarat tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa model untuk menguji heteroskedastisitas dari sebuah data. Namun dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai Absolute residual terhadap variabel independen. Ghozali, (2011:139).

ANALISIS LINIER BERGANDA

Analisis Linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja pengurus. Menurut Ghozali (2013:96) “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan independen”.

UJI HIPOTESIS

a. Uji t

Pada dasarnya Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2013:98). Uji t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) < 0,05 maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk seberapa jauh model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) memiliki range antara nol hingga satu. Nilai (R^2) yang makin mendekati nol maka kemampuan variabelvariabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Sementara nilai (R^2) yang semakin mendekati satu berarti variabelvariabel independen semakin memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006: 83)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSEON CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK (X1)	X1.a	0,587	0,2369	VALID
	X1.b	0,492	0,2369	VALID
	X1.c	0,613	0,2369	VALID
	X1.d	0,283	0,2369	VALID

	X1.e	0,646	0,2369	VALID
BUDAYA ORANISASI (X2)	X2.a	0,553	0,2369	VALID
	X2.b	0,488	0,2369	VALID
	X2.c	0,442	0,2369	VALID
	X2.d	0,415	0,2369	VALID
	X2.e	0,661	0,2369	VALID
KOMITMEN (X3)	X3.a	0,557	0,2369	VALID
	X3.b	0,751	0,2369	VALID
	X3.c	0,688	0,2369	VALID
KINERJA (Y)	Y.a	0,682	0,2369	VALID
	Y.b	0,515	0,2369	VALID
	Y.c	0,596	0,2369	VALID
	Y.d	0,541	0,2369	VALID

Sumber : Data primer 2019

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa r hitung lebih > dari r table, maka pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSEON CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK (X1)	X1.a	0,647	0,6	REABEL
	X1.b	0,672	0,6	REABEL
	X1.c	0,639	0,6	REABEL
	X1.d	0,714	0,6	REABEL
	X1.e	0,629	0,6	REABEL
BUDAYA	X2.a	0,644	0,6	REABEL

ORANISASI (X2)	X2.b	0,661	0,6	REABEL
	X2.c	0,671	0,6	REABEL
	X2.d	0,677	0,6	REABEL
	X2.e	0,609	0,6	REABEL
KOMITMEN (X3)	X3.a	0,778	0,6	REABEL
	X3.b	0,682	0,6	REABEL
	X3.c	0,719	0,6	REABEL
KINERJA (Y)	Y.a	0,645	0,6	REABEL
	Y.b	0,704	0,6	REABEL
	Y.c	0,673	0,6	REABEL
	Y.d	0,694	0,6	REABEL

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat di ketahui bahwa indikator yang digunakan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* > 0,6 dapat dikatakan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reabel dan bisa dilanjutkan.

UJI NORMALITAS

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		RESIDUAL
N	Mean	69,0000
	Std. Deviation	,76788
	Absolute	,163
	Positive	,123
Normal Parameters(a,b) Most Extreme Differences	Negative	-,163
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,355
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,051

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,051 dimana tersebut lebih besar daripada nilai probabilitas (asyp.sig) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

UJI ASUMSI KLASIK

a. uji Multikolonieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,227	1,875		1,187	,239		
	X1	,100	,065	,110	1,545	,127	,850	1,176
	X2	,074	,073	,070	1,011	,316	,903	1,107
	X3	,879	,078	,786	11,203	,000	,879	1,137

Sumber Data : Data Primer 2019

Dari Tabel diatas menunjukkan nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan karismatik (1,176), variable budaya organisasi (1,107)dan variable komitmen (1,137). Dari ketiga variabel bebas (X1, X2, dan X3) memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, maka dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,854	1,029		1,802	,076
	X1	-,001	,035	-,002	-,015	,988
	X2	-,062	,040	-,199	-1,556	,124
	X3	,016	,043	,049	,379	,706

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena tingkat signifikan masingmasing variabel gaya kepemimpinan karismatik (0,988), budaya

organisasi (0,124) dan komitmen (0,706), lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas pada model regresi ini.

ANALISI LINIER BERGANDA

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,227	1,875		1,187	,239		
	X1	,100	,065	,110	1,545	,127	,850	1,176
	X2	,074	,073	,070	1,011	,316	,903	1,107
	X3	,879	,078	,786	11,203	,000	,879	1,137

diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,227 + 0,100X_1 + 0,074X_2 + 0,879X_3 + e$$

UJI HIPOTESIS

a. Uji t

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik sebesar 1,545 dengan nilai signifikansi sebesar 0.127 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 1,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,316 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus

Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel Komitmen sebesar 11,203 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F Tabel 7 Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,455	3	34,152	55,365	,000(a)
	Residual	40,095	65	,617		
	Total	142,551	68			

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai F sebesar 55,365 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000.

1. Hipotesis 4 : gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.
 - a. Menggunakan nilai signifikan sebesar 0.000 bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 100%, tingkat kepercayaan lebih besar dari tingkat kepercayaan yang di syaratkan 99% ($\alpha=5\%$) berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Tabel 8 Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848(a)	,719	,706	,78540

Dari Tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,706 atau 70% menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dijelaskan sebesar 70% sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.
- b. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat.
- c. Terdapat pengaruh signifikan positif antara komitmen terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

- d. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat.

KETERBATASAN

- a. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan di pondok pesantren sunan drajat Paciran Lamongan.
- b. Dalam penelitian ini peneliti harus ke lokasi langsung untuk memperoleh data dari sebaran kuesioner.
- c. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja di antaranya gaya kepemimpinan karismatik, budaya organisasi dan komitmen sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus terhadap variabel yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah diantara indikator lainnya.
2. Pihak Pimpinan pondok dan pengurus harus berupaya memberikan pemahaman kepada pengurus agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya dan ketentuan yang telah diterapkan, sehingga para pengurus dan pondok pesantren dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang telah mempercayai putra-putrinya terhadap pondok pesantren secara lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai analisis permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Penelitian tindakan kelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arifin, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kurnianingsih. F, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang*.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, Griffin (2013) *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba empat.
- Nitisemito, Aleks S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta..
- Priyono, Ahmad Agus. 2015. *Analisis Data dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supardi, dan Anwar Syaiful. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UII Pres, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, G. 2017. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indek.

*) Zaitun Maharani, Ulnunus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**) Abd. Kodir Djaelani , Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

***) Afi Rachmat Slamet, Dosen tetap FEB UNISMA