

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP POLA KERJA PESANTREN

(Studi Kasus di Bidang Perekonomian Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan)

Yayuk Fauziyatun Nisa¹, Abdullah Zawawi

¹Institut Pesantren Sunan Drajat, Indonesia

² Institut Pesantren Sunan Drajat, Indonesia

³ Institut Pesantren Sunan Drajat, Indonesia

Email: Abdullahzawawi@gmail.com Yayukfauziyatun@gmail.com

Abstrak, Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah, 1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan, 2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif. Penelitian dimulai dari teori-teori atau hipotesis dengan menggunakan pendekatan korelasional. Hasil dari penelitian ini adalah, 1). Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah gaya situasional. Hal dibuktikan dari hasil wawancara dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. 2). Hasil uji regresi pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan didapat persamaan regresi $Y = 21,740 + 0,464 X$. Dan hasil dari uji hipotesis memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3,168 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 ($0,002 < 0,005$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan Pesantren.*

A. Pendahuluan

Dunia usaha secara sadar atau tidak kini tengah bergerak menjadi satu pasar dunia, suatu pasar yang efisien dan transparan, yang mencakup daerah-daerah tak terbatas. Negara yang tidak mau ikut dalam pengefisienan tersebut ketinggalan karena dinamisnya perubahan. Perubahan merupakan perbedaan yang terjadi dalam urutan waktu, tentu saja tidak mudah untuk diterjemahkan secara singkat dan eksplisit. Dalam situasi lingkungan yang penuh dengan dinamika ini, manajemen usaha harus dapat menciptakan organisasi

yang dapat memberikan pelayanan yang memuaskan pada pelanggan dan dalam saat yang bersamaan dapat pula bersaing secara efektif dan efisien dalam konteks lokal, regional bahkan dalam konteks global.

Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah salah satu Pondok Pesantren yang dikenal berbasis Entrepreneur. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan banyaknya unit bisnis yang ada di dalam ruang lingkup pondok pesantren tersebut. Dari semua unit usaha yang dimiliki pondok pesantren tersebut terpusat pada perekonomian pondok pesantren sunan drajat, Diantara unit usaha dalam perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat adalah Toserba, Laundry, Toko buku Sunan Drajat, percetakan, Fofocopy, Warnet, Wartel, dan kantin putra putri pondok pesantren Sunan Drajat.

Sistem ekonomi di pondok pesantren Sunan Drajat menerapkan sistem ekonomi berbasis syariah yang bertujuan untuk kemaslahatan bersama. Ekonomi berbasis syariah atau ekonomi syariah atau ekonomi Islam adalah suatu pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam, tanpa mengekang kebebasan individu untuk menciptakan keseimbangan makro ekonomi yang berkesinambungan dan ekologi yang berkesinambungan.²

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak.³

Jika pemimpin kurang efektif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin perusahaan. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin.⁴

Perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat dalam dua tahun terakhir ini mengalami perkembangan yang lumayan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perkembangan unit usaha yang berada dalam naungan perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat. Semakin berkembangnya unit usaha perekonomian maka alokasi dana untuk pembangunan pondok pesantren akan semakin bertambah. Dari paparan di atas maka peneliti ingin meneliti serta mendiskripsikan **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren (Studi Kasus di Bidang Perekonomian Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan)”**.

²Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group. 2014), 7.

³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 42.

⁴*Ibid.*

B. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian survey di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dengan cara wawancara dan kuisisioner.

Berdasarkan jenis data-data analisisnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian data kuantitatif, suatu pembuktian/pengujian yang dimulai dengan teori-teori atau hipotesis dengan menggunakan pendekatan korelasional.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan contoh pengambilan kuisisioner dari Nailun Nikmah, Pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pondok Pesantren Az Zahra Semarang. Untuk keperluan analisis, peneliti mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert. Skor yang digunakan adalah 5-4-3-2-1 berupa pernyataan positif (sangat setuju/setuju/kurang setuju/tidak setuju/sangat tidak setuju).

a. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan yang berjumlah 60 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶ Adapun jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik simple random*, yaitu teknik sampling sederhana yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi sehingga akan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Perhitungan banyaknya sampel didasarkan pada perhitungan prosentase dari jumlah populasi terjangkau. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel harus diambil semua dan jika populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 100% sampai 15%.⁷ Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dalam arti kurang dari 100 maka peneliti menggunakan pendapat tersebut sebagai pengambilan sampel, peneliti mengambil semua sampel dari jumlah populasi dalam penelitian yang dilaksanakan.

b. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner dan wawancara;

1. Kuisisioner

Yaitu dengan memberikan suatu daftar pertanyaan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden, yaitu seluruh karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.

2. Wawancara

Yaitu dengan melakukan dialog dengan nara sumber yang terpilih untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Adapun pihak-pihak yang diwawancarai adalah kepala bidang dan para karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 80.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 131.

⁷ *Ibid*, 134.

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung metode pengumpulan ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Populasi
2. Sampel
3. Teknik Sampling

d. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten stabil dari waktu-ke waktu.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X), terhadap kinerja karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan (Y). Persamaan regresi sederhana adalah:⁸

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.

a = Harga Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan.

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum X Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga tinggi, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah. Selain itu bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

4. Uji t

Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus :⁹

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

⁸ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 261.

⁹ *Ibid*, 230.

C. Temuan Data dan Diskusi

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mendorong dan memberikan inspirasi kepada para individu dan kelompok untuk berusaha sebaik-baiknya dalam mencapai hasil yang diinginkan.¹⁰ Efektivitas organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan.

Menurut Stoner, dalam buku Abdul Choliq, kepemimpinan (leading) adalah proses mengarahkan (directing) dan mempengaruhi (influencing) kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas anggota kelompok atau organisasi secara keseluruhan.¹¹

Kepemimpinan adalah rasional dan emosional, kepemimpinan melibatkan sisi rasional dan emosional dalam pengalaman hidup manusia. Kepemimpinan meliputi sejumlah tindakan dan pengaruh yang didasari oleh alasan dan logika serta inspirasi dan panggilan jiwa. Para pemimpin dapat menggunakan teknik rasional dan daya tarik emosional untuk mempengaruhi pengikut-pengikutnya tapi mereka juga harus mempertimbangkan konsekuensi yang dapat timbul dari tindakan-tindakan mereka.¹²

Kepemimpinan adalah ilmu pengetahuan dan seni, disebut ilmu pengetahuan karena ada teori tentang kepemimpinan, sedangkan disebut seni karena dalam menerapkan ilmu kepemimpinan itu berbeda-beda tergantung dari karakteristik pemimpin, kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinya.

Daft dalam buku Abdul Choliq, juga menyebutkan bahwa kepemimpinan (leading) adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi.¹³

Gary A. Yukl juga menyebutkan dalam buku Abdul Choliq, bahwa kepemimpinan adalah perilaku individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).¹⁴

Dari pengertian tersebut kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah sebagai tindakan mengarahkan pekerjaan yang perlu dilaksanakan di dalam sebuah organisasi.

Fungsi kepemimpinan menurut James A. F Stoner adalah

- a. Task related atau problem solving function, pemimpin memberikan sumbangan informasi dan pendapat
- b. Group maintenance function atau social function, pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain

Fungsi kepemimpinan yang disampaikan oleh Selznik dalam buku Abdul Choliq meliputi 4 (empat) fungsi yakni :

- a. *Involve the definition of the institutional organizational mission and role* (Mendefinisikan misi dan peranan organisasi), dalam fungsi ini pemimpin harus memahami terlebih dahulu asumsi struktural sebuah organisasi, karena peranan organisasi hanya dapat

¹⁰ Micheal Armstrong, *How to be an Even Better Manager* (Batam: Binarupa Aksara, 2003), 115.

¹¹ Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 192.

¹² Richard L. Hughes dkk, *Leadership* (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), 8.

¹³ Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen*, 193.

¹⁴ *Ibid.*

dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya apabila pemimpin memahami benar asumsi struktural organisasinya.

- b. *The institutional embodiment of purpose* (pengejawantahan tujuan organisasi), pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
- c. *To defend the organization's integration* (mempertahankan keutuhan organisasi), pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada para stafnya, misalnya mengajak para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan.
- d. *The ordering of internal conflict* (mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi), pemimpin harus mampu mengantisipasi serta mengendalikan konflik yang terjadi dalam organisasinya.¹⁵

3. Sifat Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan harus senantiasa diupayakan oleh setiap orang yang mendapat kesempatan menjadi pemimpin agar ia menjadi pemimpin yang baik, adapun sifat-sifat kepemimpinan yang di sampaikan oleh Siagian dalam buku Abdul Choliq sebagai berikut :

- a. Pengetahuan umum
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam kepemimpinan organisasi, ia dituntut untuk mampu berpikir dan bertindak sebagai seorang generalis.
- b. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang
Kedudukan seseorang dalam organisasi, diharapkan terus-menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya di segala bidang.
- c. Sifat inkuisitif
Sifat inkuisitif atau rasa ingin tahu merupakan tekad pimpinan untuk terus belajar baik dari pengalaman sendiri, orang lain, ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. Kemampuan analitik
Efektivitas kepemimpinan tidak lagi terletak pada kemampuannya melaksanakan tugas yang bersifat teknis operasional melainkan terletak pada kemampuannya untuk berpikir.
- e. Daya ingat yang kuat
Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan intelektual di atas rata-rata dari orang-orang yang dipimpinya, kemampuan intelektual tersebut adalah daya ingat yang kuat.
- f. Kapasitas integratif
Dengan kemampuan integrative yang tinggi, pimpinan dalam organisasi akan mampu menjelaskan kepada semua pihak dalam organisasi.
- g. Keterampilan berkomunikasi secara efektif
Peranan komunikasi sangat besar dalam mendorong motivasi yang kuat dalam diri anggota organisasi untuk berkarya lebih giat dan tekun.
- h. Keterampilan mendidik
Kemampuan menggunakan kesempatan untuk meningkatkan bawahan, mengubah sikap dan perilakunya dan meningkatkan dedikasinya kepada organisasi merupakan cerminan dari peran pimpinan sebagai pendidik.

¹⁵ Abdul choliq, *Pengantar Manajemen*, 197.

- i. **Rasionalitas**
Setiap pimpinan harus mampu berpikir dan bertindak secara rasional dalam menentukan sikap dan perilakunya dalam berinteraksi dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi.
- j. **Obyektivitas**
Setiap pemimpin diharapkan, bahkan dituntut berperan sebagai bapak dan penasihat para bawahannya, tidak hanya dalam menyangkut tentang kehidupan organisasional tetapi juga mungkin tentang masalah yang bersifat bersifat pribadi.
- k. **Pragmatisme**
Pragmatisme berarti berpikir dan bertindak secara realistik. Sikap pragmatisme biasanya terwujud dalam bentuk menentukan tujuan dan sasaran serta mau menerima kenyataan.
- l. **Kemampuan menentukan skala prioritas**
Perlunya menentukan skala prioritas bertujuan untuk menyesuaikannya dengan situasi dan kondisi yang diperkirakan akan dihadapi di masa depan.
- m. **Kemampuan membedakan yang urgen dan penting**
Salah satu konsekuensi dari adanya skala prioritas tertentu adalah bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk membedakan kegiatan apa yang bersifat urgen dan kegiatan apa yang bersifat penting.
- n. **Rasa tepat waktu**
Seorang pemimpin harus mempunyai rasa waktu atau dengan kata lain pandai memilih waktu dalam mengambil tindakan terhadap segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi yang dipimpinya.
- o. **Rasa kohesi yang tinggi**
Fungsi pemimpin selaku mediator diharapkan dapat menyelesaikan suatu situasi konflik yang dapat meningkatkan rasa senasib antara anggota organisasi, hal demikianlah yang dimaksud dengan kohesi organisasional.
- p. **Naluri relevansi**
Seorang pemimpin perlu senantiasa menyadari suatu kenyataan atau kondisi dan situasi yang kurang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- q. **Keteladanan**
Seorang pemimpin harus mampu memproyeksikan kepribadiannya yang fatherly figure.
- r. **Kesediaan menjadi pendengar**
Tidak ada manusia yang demikian pintarnya sehingga ia tidak perlu belajar dari orang lain, tidak ada manusia yang demikian obyektif dan rasional sehingga ia tidak lagi memerlukan masukan dari berbagai pihak.
- s. **Adaptabilitas**
Efektivitas kepemimpinan seseorang memerlukan sikap adaptif sebagai seni memimpin.
- t. **Fleksibilitas**
Sikap yang fleksibel berarti mampu melakukan perubahan dalam cara berpikir, bertindak, sikap dan perilaku agar sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip hidup yang dianut.

- u. Ketegasan
Ketegasan diperlukan oleh pemimpin dalam menghadapi situasi problematik, terutama yang timbul karena disiplin kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan
- v. Keberanian
Seorang pemimpin harus mempunyai keberanian menghadapi resiko yang harus ditanggung.
- w. Orientasi masa depan
Masa depan organisasi direncanakan berdasarkan masa lalu dan masa depan, orientasi masa depanlah yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin.
- x. Sikap yang antisipasi dan proaktif
Merencanakan masa depan yang diinginkan yang belum tentu sama dengan masa depan yang senyatanya terwujud berarti mengenali sejauh mungkin ciri-ciri masa depan tersebut.¹⁶

Seorang pemimpin juga harus memiliki sifat atau karakteristik agar dapat membantunya untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Sifat atau karakteristik tersebut adalah :

- a. Kepribadian
Kepribadian menggambarkan pola khas atau karakteristik perilaku seseorang. Terdapat temuan menarik yang mendukung teori lima dimensi kepribadian, dimensi ini disebut model OCEAN:
 - 1) *Oppeness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman).
 - 2) *Conscientiousness* (ketelitian).
 - 3) *Extroversion* (ekstraversi).
 - 4) *Agreeableness* (keramahan).
 - 5) *Neuroticism* (neurotisme).¹⁷
- b. Kecerdasan
Kecerdasan dalam kepemimpinan menunjukkan bahwa para pemimpin bertindak lebih baik dalam menciptakan visi yang menarik dan mengembangkan strategi untuk membuat visi mereka menjadi kenyataan, dapat mengembangkan solusi yang lebih baik untuk masalah, dapat melihat lebih banyak implikasi primer dan sekunder dari keputusan mereka, dan lebih gesit dibandingkan pemimpin yang kurang cerdas.¹⁸

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan. Pendekatan yang dapat digunakan untuk mengerti suksesnya kepemimpinan dipusatkan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Ronald Lipitt dan R. White pernah melakukan penelitian ilmiah tentang model-model kepemimpinan. Model atau gaya kepemimpinan tersebut adalah demokrasi, autoritarian, dan laissez-faire.¹⁹

¹⁶ Abdul choliq, *Pengantar Manajemen*, 207.

¹⁷ Richard L Hughes dkk, *Leadership*, 183.

¹⁸ *Ibid.*, 197.

¹⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 131.

a. Demokrasi

Pemimpin dalam gaya ini secara serius mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktekkan. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dan semakin matang.²⁰

Pimpinan demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggungjawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggungjawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

Terdapat 4 (empat) ciri dalam kepemimpinan demokratis :²¹

- 1) Semua kebijaksanaan merupakan bahan pembahasan kelompok yang dirangsang dan di bantu oleh pemimpin.
- 2) Prespektif aktifitas dicapai selama diskusi berlangsung.
- 3) Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.
- 4) Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental.

b. Authoritarian

Seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk menentukan program atau kebijakan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah dengan bawahan. seorang pemimpin dengan gaya ini menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, tindakan, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi bawahan terpusat di tangannya.

Terdapat 4 (empat) ciri dalam kepemimpinan ini :²²

- 1) Semua kebijakan dilakukan oleh pemimpin.
- 2) Tehnik dan langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah mendatang senantiasa tidak pasti
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota
- 4) Dominator, cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota.

c. *Laissez-Faire*

Dalam model kepemimpinan ini, peran seorang pemimpin bersifat pasif. Dia memberikan kebebasan mutlak kepada bawahan untuk mengambil keputusan.

Di sini pimpinan menyerahkan tanggungjawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahan, dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Gaya kepemimpinan ini dapat dicirikan dengan :²³

²⁰ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *manajemen Personalia* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM, 1982), 191.

²¹ Ismail Nawawi, *perilaku Organisasi* (Jakarta: Dwi putra Pustaka Jaya, 2010), 265.

²² *Ibid.*, 265.

²³ *Ibid.*, 265

- 1) Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin.
- 2) Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, ia tidak turut berpartisipasi bagian dalam diskusi kelompok
- 3) Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali
- 4) Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian

Wahjosumidjo mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Direktif, ciri-cirinya sebagai berikut:
 - 1) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
 - 2) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
 - 3) Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat.
 - 4) Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
 - 5) Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.
- b. Gaya kepemimpinan Konsultatif, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dan bawahan.
 - 2) Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
 - 3) Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
 - 4) Hubungan dengan bawahan baik.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
 - 2) Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - 3) Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 - 4) Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

- d. Gaya Kepemimpinan Delegatif, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- 1) Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 - 2) Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah.

Dari penjelasan keempat gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang menyolok, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja dan tergantung pada motivasinya, dalam penerapannya lebih lanjut sering tidak ditemukan pemimpin yang murni memiliki salah satu gaya kepemimpinan yang telah disebutkan di atas. Sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu.²⁴

Dalam buku *Leadership* menjelaskan tentang gaya kepemimpinan :

- a. Kepemimpinan Kharismatik
Pemimpin kharismatik adalah individu yang penuh gairah dan bertekad kuat yang dapat menciptakan visi masa depan yang luar biasa. Pemimpin karismatik datang dari pinggiran masyarakat dan muncul sebagai pemimpin saat terjadinya krisis sosial besar.²⁵
- b. Kepemimpinan Transformasional
Kepemimpinan Transformatif adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin di mana kemampuannya tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk meleakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan.²⁶

5. Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam

Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan nilai-nilai syura dan saling menasehati, dan para atasan bisa menerima kritik dan saran demi kemaslahatan masyarakat publik.

Rasulullah bersabda : *“Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada di atas tanah di muka bumi ini, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin”*. Dalam hadits lain diriwayatkan : *“Ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkanlah salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin.”*²⁷

Rasulullah telah memberi pijakan tentang sifat-sifat pemimpin, yaitu

- a. Siddiq, dapat dipercaya
- b. Tabligh, menyampaikan
- c. Amanah, bertanggungjawab

²⁴Heri purwanto, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jumlah Nasabah yang Bertransaksi Di Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur ”* (Skripsi, Prodi Ekonomi Syari’ah STAI Raden Qosim Lamongan, 2013), 20.

²⁵ Richard L Hughes dkk, *Leadership*, 527.

²⁶ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2005), 274

²⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari’ah*, 246.

d. Fathanah, cerdas

Di antara kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin menurut Islam adalah :

a. Suri tauladan

Tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin adalah memberikan contoh dan suri tauladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas.

b. Berakhlak mulia, adil dan penyayang

Seorang pemimpin harus lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan, perhatian terhadap persoalan rakyat, memberikan nasehat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan motivasi jika mereka melakukan kebenaran.

c. Musyawarah dan partnership

Seorang pemimpin diwajibkan untuk bermusyawarah dengan para bawahannya, karena akal pikiran dan intelektual manusia tidak mungkin menguasai semua persoalan, dan pendapat orang banyak lebih bisa dipertanggungjawabkan daripada pendapat pribadi.

Rasulullah senantiasa bermusyawarah dengan para sahabat atas satu persoalan yang tidak ada ketentuan dari Allah secara jelas. Beliau menghormati pendapat setiap individu dan jamaahnya, serta konsen terhadap pendapat tersebut.²⁸

d. Pelatihan

Sebuah proses untuk mengembangkan dan menyediakan tenaga-tenaga handal yang mampu menunaikan tanggungjawab mereka dengan sebaik mungkin.

Pada tahap awal pengembangan Islam, Rasulullah konsen untuk mengecek pribadi-pribadi unggul yang akan menempati posisi strategis bagi masa depan Islam. Rasulullah mengawali dengan memberikan pelatihan kepada ahli fiqih, selanjutnya mereka akan diutus ke kota-kota guna mengajarkan agama kepada masyarakat luas.²⁹

6. Kinerja Karyawan

Menurut Justine T. Sirait dalam bukunya yang berjudul manajemen: memahami aspek-aspek pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:³⁰

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia dewasa ini merupakan suatu indikasi rendahnya produktivitas angkatan kerja di Indonesia. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan dia untuk bekerja lebih produktif daripada orang lain yang tingkat pendidikannya rendah. Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki cakrawala atau pandangannya yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja.

²⁸ *Ibid.*, 142.

²⁹ *Ibid.*, 146.

³⁰ Justine T. Sirait, *Manajemen: Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Grasindo, 2006), 249.

2. Motivasi/ kemauan
Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.
3. Kesempatan kerja
Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti
 - a. Adanya kesempatan untuk bekerja
 - b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan pekerja (*the right man on the right place*)
 - c. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.

Ketrampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Ketrampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya ketrampilan yang diterapkan secara terus-menerus dapat berkembang. Peningkatan produktivitas dalam masyarakat erat kaitannya dengan upaya-upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

1. Hasil Penelitian

1) Gambaran umum objek penelitian

Perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan mulai berdiri pada tahun 1985 seiring dengan perkembangan pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan. Bisnis awal yang dirintis pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah bisnis penjualan batu kapur, dari bisnis inilah pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan mulai berkembang pesat baik dari sisi pendidikan maupun unit bisnis, sehingga tahun 2015 tercatat bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan memiliki beberapa unit bisnis antara lain ;

- a. Toserba Sunan Drajat
- b. Laundry
- c. Toko buku
- d. Foto copy
- e. Warnet
- f. Kantin
- g. Percetakan
- h. Garam samudra

Adapun motto bidang perekonomian adalah “Luar Berdasi Dalam Berjiwa Santri”.

Visi :

1. Membantu, membangun dan meningkatkan kesejahteraan umat prinsip syari’ah.

Misi :

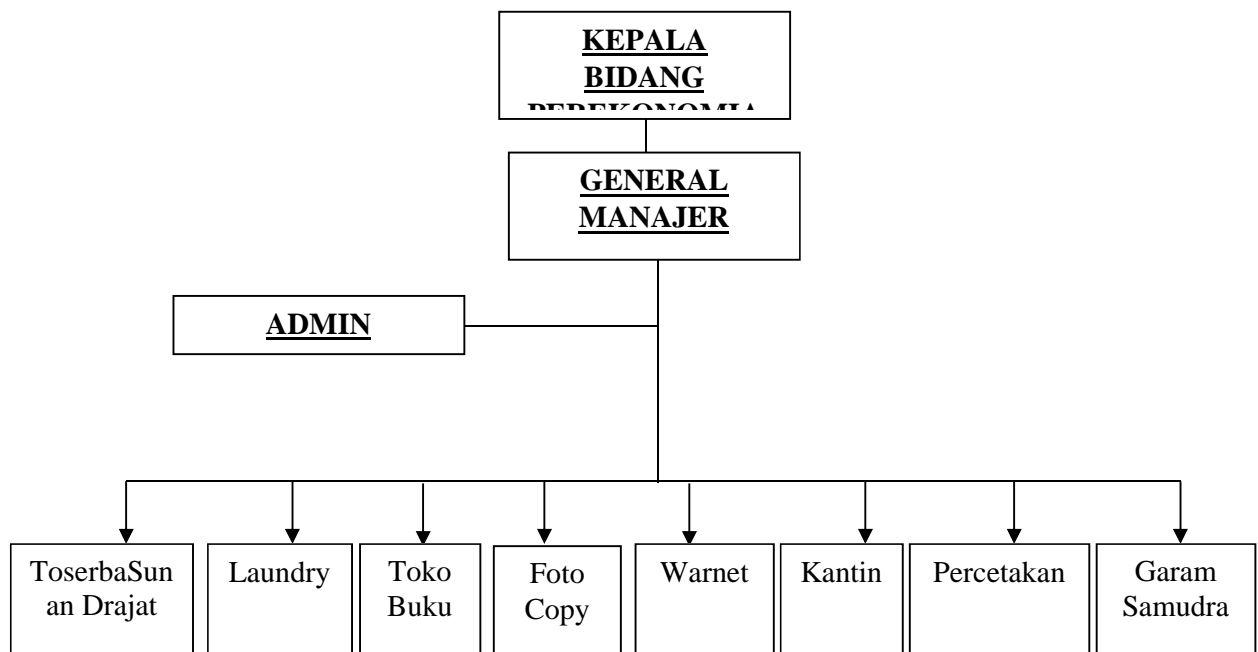
1. Memperkuat pemahaman umat tentang arti penting berbisnis dan bekerja keras untuk kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat.
2. Membangun jaringan bisnis yang kuat disetiap wilayah di Indonesia untuk memperkuat perekonomian berbasis syari’ah.

3. Membantu umat khususnya alumni untuk membuat bisnis yang terintegrasi dengan unit usaha di pesantren.
4. Mendirikan beberapa tempat pendidikan di beberapa daerah.

Tujuan :

1. Mensejahterakan umat melalui perekonomian.
2. Meningkatkan tingkat kesadaran dan pemahaman agama melalui pendidikan.
3. Mempererat tali silaturrahi antar alumni dan umat.
4. Memperoleh kesejahteraan dunia dan akhirat.
5. **Gambar 4.1**

Struktur Perekonomian Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan



Sumber: Dokumen

Keterangan :

Kepala bidang : Biyati Ahwarumi, S.E.

General menejer : Hadi Purnomo, S.E.

Admin : Ainiyatul Masruroh

: Analisa Kimfia

Menajer :

- a. Toserba Sunan Drajat : Resa
- b. Laundry : Fahmi
- c. Toko buku : Fathiya
- d. Foto copy : Ahmad
- e. Warnet : Azam
- f. Kantin : Sholeh

- g. Percetakan : Athok
- h. Garam samudra : Muthohar

2) Gaya kepemimpinan kepala bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan

Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala bidang pondok pesantren Sunan Drajat adalah gaya kepemimpinan situasional dan gaya ini sejalan dengan teori situasional Hersey dan Blanchard. Yang mana terbagi dalam 4 (empat) tahap sikap pemimpin. Empat tahap sikap pemimpin tersebut menyesuaikan 4 (empat) tingkat kematangan karyawan. Padatahap pertama, sikap pemimpin memberitahu, untuk tingkat kematangan karyawan tidak mampu dan tidak mau. Tahap kedua menjual, untuk tingkat kematangan karyawan tidak mampu tetapi mau. Tahap ketiga partisipasi, untuk tingkat kematangan karyawan mampu tetapi tidak mau. Tahap keempat mendelegasikan, untuk karyawan dengan tingkat kematangan mampu dan mau.

Kepemimpinan situasional yang dipakai oleh kepala bidang perekonomian telah membuat banyak perkembangan dalam perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan diantaranya adalah perkembangan dalam segi pengelolaan, sumber daya manusia, serta pendapatan. Perkembangan dalam segi pengelolaan adalah efektifitas organisasi serta progam-progam yang dilakukan oleh kepala bidang perekonomian, sedangkan dalam segi sumber daya manusia adalah struktur organisasi yang lebih jelas, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan semakin optimal, dan dalam segi pendapatan yaitu terbukti dengan naiknya jumlah pendapatan setiap tahun yang dihasilkan oleh bidang perekonomian dengan rata-rata menghasilkan sekitar 140.0000.000 perbulan dengan rincian 50% untuk biaya pondok, 25% untuk biaya pengembangan usaha bidang perekonomian dan 25% untuk membayar cicilan hutang.

3) Karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan

Mengenai jumlah karyawan di bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan, berikut data yang telah peneliti dapatkan :

Tabel 4.2
Data Profil Karyawan

Karyawan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	17	SMP
2	Perempuan	19	SMP
3	Perempuan	19	SMP
4	Perempuan	16	SMP
5	Perempuan	19	SMP
6	Perempuan	25	SMA
7	Perempuan	21	SMA
8	Perempuan	18	SMA
9	Perempuan	20	SMA
10	Perempuan	19	SMA
11	Perempuan	20	S1
12	Perempuan	18	SMA
13	Perempuan	18	SMP

14	Perempuan	18	SMA
15	Perempuan	20	SMA
16	Perempuan	18	SMA
17	Perempuan	23	S1
18	Perempuan	22	SMA
19	Perempuan	23	SMA
20	Perempuan	48	SD
21	Perempuan	42	SMP
22	Perempuan	50	SMP
23	Perempuan	50	SD
24	Perempuan	19	SMA
25	Perempuan	21	SMA
26	Perempuan	19	SMA
27	Perempuan	19	SMA
28	Laki-laki	23	SMA
29	Laki-laki	26	SMA
30	Laki-laki	18	SMA
31	Laki-laki	28	SMA
32	Laki-laki	26	SMA
33	Laki-laki	21	SMA
34	Laki-laki	19	SMA
35	Laki-laki	18	SMA
36	Laki-laki	18	SMA
37	Laki-laki	18	SMA
38	Laki-laki	27	S1
39	Laki-laki	22	SMA
40	Laki-laki	18	SMA
41	Laki-laki	19	SMA
42	Laki-laki	27	SMA
43	Laki-laki	25	SMA
44	Laki-laki	26	SMA
45	Laki-laki	18	SMP
46	Laki-laki	21	SMA
47	Laki-laki	27	S1
48	Laki-laki	18	SMA
49	Laki-laki	25	S1
50	Laki-laki	23	SMA
51	Laki-laki	19	SMA
52	Laki-laki	30	S1
53	Laki-laki	21	SMA
54	Laki-laki	21	SMA
55	Laki-laki	23	SMA
56	Laki-laki	21	SMP
57	Laki-laki	19	SMP
58	Laki-laki	18	SMP

59	Laki-laki	18	SMP
60	Laki-laki	32	S1

Sumber: Responden

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan berjumlah 60 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, serta terdiri dari berbagai usia dan tingkat pendidikan.

2. Analisis Hasil Penelitian

1) Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

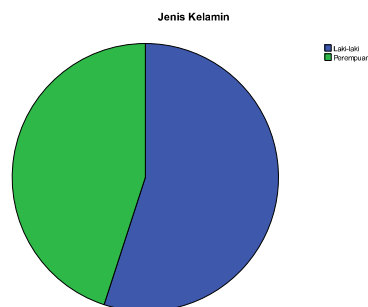
Adapun data mengenai jenis kelamin responden bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	33	55.0	55.0	55.0
Perempuan	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang dengan presentase 55%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 27 orang dengan presentase 45%, yang mana dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



b. Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah sebagai berikut :

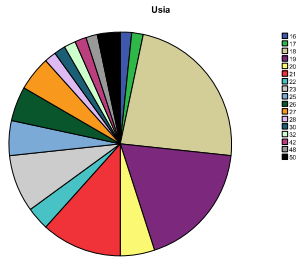
Tabel 4.4
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	1.7	1.7
	17	1	1.7	3.3
	18	14	23.3	26.7
	19	11	18.3	45.0
	20	3	5.0	50.0
	21	7	11.7	61.7
	22	2	3.3	65.0
	23	5	8.3	73.3
	25	3	5.0	78.3
	26	3	5.0	83.3
	27	3	5.0	88.3
	28	1	1.7	90.0
	30	1	1.7	91.7
	32	1	1.7	93.3
	42	1	1.7	95.0
	48	1	1.7	96.7
	50	2	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas, ini memperlihatkan bahwa karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan yang diambil sebagai responden yang berusia 16 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, yang berusia 17 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, yang berusia 18 tahun ada 14 orang dengan presentase 23,3%, yang berusia 19 tahun ada 11 orang dengan presentase 18,3%, yang berusia 20 tahun ada 3 orang dengan presentase 5%, yang berusia 21 tahun ada 7 orang dengan presentase 11,7%, yang berusia 22 tahun ada 2 orang dengan presentase 3,3%, yang berusia 23 tahun ada 5 orang dengan presentase 8,3%, yang berusia 25 tahun ada 3 orang dengan presentase 5%, yang berusia 26 tahun ada 3 orang dengan presentase 5%, yang berusia 27 tahun ada 3 orang dengan presentase 5%, yang berusia 28 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, yang berusia 30 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, yang berusia 32 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, yang berusia 42 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, yang berusia 48 tahun ada 1 orang dengan presentase 1,7%, dan yang berusia 50 tahun ada 2 orang dengan presentase 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan sebagian besar berusia 18 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan presentase 23,3%.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh :



c. Pendidikan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah sebagai berikut:

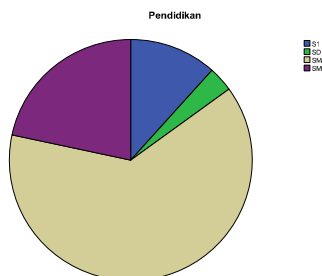
Tabel 4.5
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	7	11.7	11.7	11.7
	SD	2	3.3	3.3	15.0
	SMA	38	63.3	63.3	78.3
	SMP	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: SPSS

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan SMA, berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang dengan presentase 11,7%, yang berpendidikan SD sebanyak 2 orang dengan presentase 3,3%, yang berpendidikan SMA sebanyak 38 orang dengan presentase 63,3%, dan yang berpendidikan SMP sebanyak 13 orang dengan presentase 21,7%.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar tingkat pendidikan karyawan yang dapat peneliti peroleh :



2) Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk derajat kebebasan (dk) = $n-1$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r hitung untuk (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (r hitung > r tabel = signifikan, tetapi r hitung < r tabel = tidak signifikan).

Untuk mengetahui valid dan tidak valid dapat dilihat nilai r hitung dibandingkan dengan tabel Correlation Product Moment untuk dk (Derajat Kebebasan) = $n-1$ = $60-1$ = 59 untuk alfa 5% adalah 0,254. Jika r hitung > r tabel maka soal tersebut valid dan sebaliknya.

Untuk bisa memahami lebih detail penjelasan di atas, maka perhatikan tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Variable
Pengaruh Kepemimpinan (X)

Variable	Item	Corrected Item Total Correlation r Hitung	r Table	Ket
Pengaruh Kepemimpinan (X)	Q ₁	0,731	0.254	Valid
	Q ₂	0,743	0.254	Valid
	Q ₃	0,794	0.254	Valid
	Q ₄	0,539	0.254	Valid
	Q ₅	0,698	0.254	Valid
	Q ₆	0,748	0.254	Valid
	Q ₇	0,268	0.254	Valid
	Q ₈	0,417	0.254	Valid
	Q ₉	0,549	0.254	Valid
	Q ₁₀	0,701	0.254	Valid

Sumber: SPSS

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen Variable
Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Item	Corrected Item Total Correlation r Hitung	r Table	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Q ₁	0,618	0.254	Valid
	Q ₂	0,818	0.254	Valid
	Q ₃	0,727	0.254	Valid
	Q ₄	0,808	0.254	Valid
	Q ₅	0,705	0.254	Valid
	Q ₆	0,743	0.254	Valid
	Q ₇	0,857	0.254	Valid

	Q ₈	0,827	0,254	Valid
	Q ₉	0,621	0,254	Valid
	Q ₁₀	0,709	0,254	Valid

Sumber: SPSS

Dari tabel 4.6 dan 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,254) dan bernilai positif, dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau tidak reliabel dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha yang mana apabila nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka artinya signifikan / reliabel dan sebaliknya. Perhatikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Reabilitas

Variable	Reability Coefficient	Alpha	Ket
X	10 Item	0,81	Reliabel
Y	10 Item	0,911	Reliabel

Sumber:SPSS

Untuk variabel (X) dilihat pada nilai Alpha = 0,810 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,060, artinya signifikan atau reliabel.

Untuk variabel (Y) dilihat pada nilai Alpha = 0,911 dan nilai tersebut ternyata lebih besar dari 0,060, dapat disimpulkan bahwa nilai Alpha $>$ 0.60 dan artinya bahwa hal tersebut signifikan atau reliabel.

4) Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan Analisis Regresi Sederhana untuk menganalisis data dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan yaitu : $Y = a + b X$

dimana: Y = variabel terikat
X = variabel bebas
a = nilai konstant
b = koefisien arah regresi

Hasil analisis data yang diperoleh dari hasil penghitungan adalah untuk variabel bebas = 0,464 dengan konstant 21,740 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah : $Y = 21,740 + 0,464X$

di mana :

Y = variabel kinerja karyawan

X = variabel pengaruh kepemimpinan

a = konstanta sebesar (Y) sebesar 21,740 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh kepemimpinan (X) nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah 21,740.

b = koefisien regresi pengaruh kepemimpinan (X) dari penghitungan regresi sederhana didapat nilai koefisien (b) = 0,464 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point,

maka pengaruh kepemimpinan (X) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464.

5) Uji t

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan peneliti menggunakan uji t. Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka HO ditolak dan HI diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < t tabel maka HO diterima dan HI ditolak. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.740	6.169		3.524	.001
Kepemimpinan	.464	.146	.384	3.168	.002

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3,168 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 maka dengan demikian HO ditolak dan HI diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

6) Koefisien Determinasi

Dari hasil penghitungan didapatkan nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 4.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.148	.133	4.799

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: SPSS

Dari Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0,148. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh sebesar 14,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

7) Pembahasan

Dengan demikian pula didapat hasil pengujian pengaruh variabelindependen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskandari hasil uji t sebesar 0.002 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.00,. ini berarti menolak HO dan menerima HI. artinya variabel kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadapkinerja karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.Dan ini sekaligus menjawab bahwa hipotesis yang berbunyi secara simultanterdapat ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X)

terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan memiliki tingkat pengaruh sebesar 14,8%.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah gaya situasional. Hal dibuktikan dari hasil wawancara dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Hasil uji regresi pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan didapat persamaan regresi $Y = 21,740 + 0,464 X$. Dan hasil dari uji hipotesis memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3,168 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 ($0,002 < 0,005$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran dan rekomendasi

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini, karena mengingat betapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya di bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat .

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan :
Kepala bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan adalah orang yang memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta mengontrol karyawannya. Pengontrolan yang dilakukan kepala bidang hendaknya dilakukan secara langsung, agar kepemimpinan serta keberadaanya sebagai pemimpin lebih dirasakan oleh karyawan. Selain itu kepala bidang juga dapat mengetahui keadaan karyawan secara langsung, sehingga tidak terjadi kesalahfahaman antara karyawan dengan kepala bidang perekonomian.
2. Bagi karyawan bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat :
Bidang perekonomian pondok pesantren Sunan Drajat dibangun sebagai wadah pembelajaran bagi santri Pondok Pesantren Sunan Drajat agar dapat bekerja secara profesional. Salah satu alasan bergabungnya santri menjadi karyawan bidang perekonomian adalah sebagai bentuk pengabdian kepada Pondok Pesantren Sunan Drajat, namun bukan berarti pengabdian dijadikan alasan mereka untuk bekerja tanpa mematuhi peraturan yang berlaku, karena mereka juga akan mendapatkan *fee* dari tenaga yang mereka keluarkan. *Fee* yang didapat dengan tenaga yang dikeluarkan mereka adalah sebanding, maka kinerja karyawan harus lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Armstrong, Micheal, *How to be an Even Better Manager*, Batam: Binarupa Aksara, 2003.
- Choliq, Abdul, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014.
- Expresi Sastra, Definisi Kinerja Menurut Ahli, <http://expresisastra.blogspot.com/2014/10/definisi-kinerja-menurut-ahli.html> (Online), diakses pada tanggal 21 April 2015
- Fauziah, Ika Yunita dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Hughes, Richard L, dkk, *Leadership*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Nawawi, Ismail, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Dwi Putra Pustaka Jaya, 2010.
- Nik'mah, Naelun, " *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (studi kasus di pondok pesantren Az Zabra Semarang)* ", Skripsi, Semarang: IAIN Walisongo, 2010.
- Purwanto, Heri, " *pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jumlah Nasabah yang Bertransaksi Di Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur (studi pada kantor pusat BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Karangcangkering Dukun Gresik)* ", Skripsi, Lamongan: 2013.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1982.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006.
- Sirait, Justine T, *Manajemen: Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gresindo, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Toha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Zahroh, Fathiyatuz, " *Gaya Kepemimpinan Situasional Biyati Abwarumi (Direktur) Di Unit Toserba Sunan Drajat (studi kasus di pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan)* ", Skripsi, Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2014.