

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PENGURUS PONDOK PESANTREN
DARUSSALAM GONTOR PONOROGO**

Lutfi Mafiroh Kurnianingwidhi¹⁾, Kurniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

lutfimafirohk@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

This study examines how organizational culture and charismatic leadership style affect organizational commitment. This study intends to examine how organizational culture and charismatic leadership style simultaneously and significantly affect organizational commitment. This study's methodology used multiple regression analysis approaches with quantitative tools. Purposive sampling was employed during the sample process. 133 staff members of the boarding school Darussalam Gontor made up the study's sample. Using IBM SPSS Statistics 25, process the research data. The traditional assumption test, multiple regression test, and hypothesis testing which includes the t test, f test, and test of the coefficient of determination (R Square) are the data analysis techniques employed. The t-test demonstrates that the variables of charismatic leadership style and organizational culture have a limited impact on organizational commitment, however the f-test demonstrates that both factors have an impact.

Keywords: corporate culture, organizational commitment, charismatic leadership style

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana *organization culture* dan gaya kepemimpinan karismatik mempengaruhi *organizational commitment*. *Research* ini bermaksud untuk menguji bagaimana *organization culture* dan gaya kepemimpinan karismatik secara simultan dan significant mempengaruhi *organizational commitment*. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi berganda dengan alat kuantitatif. Purposive sampling digunakan selama proses pengambilan sampel. 133 orang pegawai Pondok Pesantren Darussalam Gontor dijadikan sampel penelitian. Menggunakan IBM SPSS Statistics 25, mengolah data penelitian. Uji asumsi tradisional, uji regresi berganda, dan uji hipotesis yang meliputi uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R Square) adalah teknik analisis data yang digunakan. Uji t menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan karismatik dan *organization culture* memiliki pengaruh yang terbatas terhadap komitmen organisasional, namun uji-f menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh.

Kata Kunci: budaya perusahaan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan karismatik

PENDAHULUAN

SDM perusahaan merupakan komponen yang sangat penting. Baik bisnis maupun institusi membutuhkan sumber daya manusia, terutama jika ingin terus tumbuh dan berkembang sebagai organisasi. Karyawan sangat didorong untuk bekerja secara profesional dan menghormati cita-cita yang ada di dalam perusahaan atau lembaga melalui persaingan bahkan harapan organisasi. Penggunaan SDM oleh *organization* atau bisnis tidak dapat dipisahkan dari hal ini. Setiap orang dalam organisasi memiliki sifat, ide, dan tujuan yang unik (Wijaya C, 2017).

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang dapat menyatukan pandangan atau persepsi manajemen. Pemimpin ini juga harus menginspirasi pengikutnya untuk bekerja keras dan setia pada pekerjaannya sambil juga memberikan motivasi, arahan, dan koordinasi yang memadai di tempat kerja untuk mendorong pengembangan hubungan kerja yang kuat. kepada anggota timnya, dan pemimpin yang efektif (Sulaksono H, 2015). Menurut Patra et al. (2017), kapasitas seorang pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan anggota timnya dapat berdampak pada seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi.

Sikap, perilaku, dan kinerja karyawan secara significant dipengaruhi oleh tindakan pemimpin. Akibatnya, fungsi pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan untuk mengatur kinerja bawahannya (Sutoro et al., 2020). Semua praktik organisasi dapat memanfaatkan berbagai gaya kepemimpinan, termasuk karismatik, partisipatif, situasional, transformasional, transaksional, dan lainnya (Ma'sum T, 2019). Dalam sepuluh tahun terakhir, masalah kepemimpinan karismatik telah mendapatkan popularitas dalam penelitian organisasi, dengan data empiris yang mempengaruhi metode dan kemanjuran gaya kepemimpinan ini (Kambo, G.A. 2022).

Pada saat krisis pasar, peneliti merasa bahwa bisnis membutuhkan tipe kepemimpinan baru, dan mereka biasanya mengenali kepemimpinan karismatik sebagai pendorong perubahan dan inovasi (Setiawan, H. C. B. 2020). Dampak transformatif yang dimiliki pemimpin karismatik terhadap pengikutnya telah digunakan untuk mencirikan kepemimpinan karismatik (Alfiani, M.M., & Fauziah, Y. 2020). Menurut B.M. Faturahman (2018), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Prosedur ini tidak dibatasi oleh individu yang terlibat dan dapat dilakukan di mana saja (Hope, E., Ahmad, & MM, D.2022).

Seorang pemimpin biasanya terlibat dalam proses mempengaruhi ini sehubungan dengan stafnya (Supriani et al., 2022). Karena mereka dapat berfungsi sebagai pengatur dan pemandu bagi orang-orang yang mengikuti mereka untuk memastikan bahwa mereka tetap berada di jalan yang lurus dan benar selain mengeluarkan perintah, pemimpin memainkan peran penting dalam keberadaan manusia (Mustika, H. D. 2022). Menurut Triyanti (2019), pemimpin karismatik adalah mereka yang menginspirasi pengikutnya dengan mendorong identifikasi emosional dengan tujuan, filosofi, dan gaya kepemimpinan mereka.

Kemampuan pemimpin karismatik untuk mempengaruhi perubahan sangat significant (Jannah, L.K. 2020). Orang yang memiliki bakat menjadi pahlawan memiliki pesona. Sebagian orang memandang pemimpin kharismatik sebagai sosok yang heroik (Kurnianto, A.Y., Simanjuntak, & Fauziah, 2021). Kapasitas atau penggunaan kualitas kepribadian yang berlebihan untuk memengaruhi pendapat, emosi, dan tindakan orang lain sedemikian rupa sehingga mereka cenderung menuruti permintaan pemimpin dapat dilihat sebagai tanda kepemimpinan karismatik (Fatahillah R, 2021).

Karena ciri kepribadiannya yang fantastis dan berwibawa, pemimpin di sini dianggap hebat (Zahrah, U., & Anita, V. 2020). Sebagai seseorang yang dikagumi, dihargai, dipatuhi, dan dipatuhi dengan rela dan sungguh-sungguh, kepribadian pemimpin diterima dan dipercaya (Zahrah, U., & Anita, V 2020). Kepemimpinan karismatik berusaha agar pengikut merangkul sudut pandang pemimpin sesedikit atau selengkap mungkin (Budi et al., 2023).

Organization culture adalah kumpulan anutan atau nilai bersama yang diterima secara implisit yang dianut oleh suatu kelompok yang membentuk bagaimana merasakan, memikirkan, dan menanggapi konteks yang berbeda (Wahidah, 2021). Dengan adanya suasana yang positif, perilaku karyawan akan terbentuk untuk meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung pada bagaimana karyawan membuat keputusan, berpikir kritis, dan memandang lingkungan mereka.

Budaya perusahaan yang telah lama terbentuk yang membentuk anutan dan perilaku yang memandu karyawan dalam berperilaku menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan dengan budaya organisasi yang baik karena menumbuhkan lebih banyak dedikasi (Esthi & Marwah, 2020). Pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki budaya, namun tidak setiap budaya perusahaan memiliki dampak yang sama terhadap cara orang berperilaku dan bertindak.

Semakin baik *organization culture* maka semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap prinsip dasar perusahaan dan semakin besar dedikasi mereka terhadap nilai-nilai tersebut (Azizah, 2018). Namun, budaya perusahaan yang kuat cenderung menghalangi pekerja untuk mencoba hal-hal baru, terutama saat menghadapi situasi yang berubah dengan cepat (Artha, 2022). Jelas bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *organization culture*. Kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka menyadari cita-cita yang dipegang oleh perusahaan mereka.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan tentang pentingnya Gaya Kepemimpinan Karismatik dan *organization culture* yang mempengaruhi *organizational commitment*, maka penulis tertarik guna melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah pengertian komprehensif yang mencakup filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola manusia atau orang dalam suatu organisasi, menurut Rizkia (2022). menggunakan gagasan sistem sumber daya manusia sebagai dasar untuk jaringan organisasi dan proses kontrol metodis yang berdampak pada dan melibatkan setiap orang dalam perusahaan. Dalam rangka meningkatkan dukungan mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial, Suryani (2019) mengklaim bahwa mengidentifikasi sumber daya manusia dengan implementasi keseluruhan dari berbagai kegiatan, kebijakan, dan program yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan SDM adalah penting. Bertanggung jawab secara etis dan sosial mencakup melakukan semua tindakan tanpa melanggar standar sosial yang ada.

Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan dengan vitalitas tinggi yang dapat menginspirasi pengikut untuk mengikuti pemimpin dengan semangat yang besar (Bashori B, 2019). Karena mereka beriktikad bahwa seorang pemimpin memiliki aura yang dapat memikat orang lain dan memiliki bakat supranatural di luar kemampuan biasa, para pengikut sering menganggap seorang pemimpin sebagai seseorang yang dapat menginspirasi orang lain dan beriktikad bahwa mereka memiliki vitalitas yang hebat. B.N.F. Rohim 2021). Berikut penanda gaya kepemimpinan kharismatik yang digunakan dalam penelitian menurut Wardhana (2022) :

- 1) Gerakan mata dan mulut (Visi dan Artikulasi). Visi kepemimpinan karismatik berfungsi sebagai tujuan ideal untuk masa depan dan dapat dimanfaatkan untuk memperjelas atau menjelaskan tujuan yang dikomunikasikan kepada bawahan.
- 2) Risiko Pribadi adalah nomor dua. Seorang pemimpin bersedia mengorbankan dirinya dan menerima risiko pribadi yang signifikan untuk mewujudkan suatu tujuan.

- 3) Kepekaan Lingkungan (*Environmental Sensitivity*). pemimpin yang dapat meramalkan perubahan dengan menghitung kebutuhan lingkungan dan sumber daya mereka secara realistis.
- 4) Sensitivitas Anggota. pemimpin yang mampu menerima orang lain dan memiliki kebutuhan dan emosi mereka.
- 5) Perilaku Abnormal (Perilaku Yang Tidak Diiijinkan). Pemimpin yang menerapkan praktik baru dan tidak sesuai untuk menghasilkan perubahan positif.
- 6) *Self-Efficacy* (juga dikenal sebagai kapasitas diri). Untuk mencapai tujuan, pemimpin mengeluarkan atau mengerahkan semua keterampilannya dan lebih aktif.

Budaya Organisasi

Gagasan dan nilai umum yang memberikan arti penting bagi anggota lembaga dan menjadikan anutan dan nilai tersebut sebagai norma atau standar perilaku di dalam organisasi membentuk budaya organisasi. Untuk mengatasi kesulitan penyesuaian eksternal dan integrasi internal, perusahaan mengembangkan seperangkat anggapan atau sistem kepercayaan, nilai, dan konvensi yang disebut budaya organisasinya (Zulfikri, 2022). Berikut adalah 3 (tiga) indikator budaya organisasi menurut Naveeda K. Katper et al. (2020) :

1. Mendukung kreativitas bagi individunya, yaitu dimana perusahaan mampu mendukung kemampuan memunculkan ide-ide kreatif bagi karyawannya.
2. Inovatif dalam mempertimbangkan potensi bahaya, khususnya sejauh mana pekerja mendukung inovasi dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan.
3. Birokrasi, yaitu mempersatukan seluruh anggota perusahaan dengan menetapkan prinsip-prinsip umum dalam kehidupan berorganisasi.

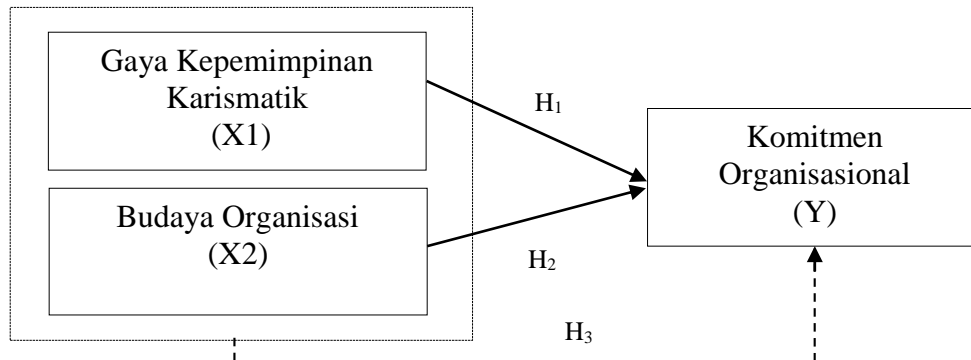
Komitmen Organisasi

Menurut Fransiska (2019) komitmen tersebut mulai terbentuk ketika seseorang mulai termotivasi. Dapat diartikan bahwa seseorang sudah merasa sibuk dengan pekerjaannya dan hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja. Komitmen adalah perasaan yang mengharuskan Anda untuk tetap berada dalam organisasi karena tugas dan tanggung jawab Anda terhadap organisasi berdasarkan pertimbangan norma, nilai dan anutan karyawan. Kusumaputri, (2018) mengemukakan bahwa anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya dapat mengembangkan pandangan yang lebih positif terhadap organisasi dan bersedia mencurahkan energi lebih banyak untuk kebaikan organisasi. Menurut Monica, (2022) indikator komitmen organisasional yang digunakan dalam *research* dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Kesediaan untuk Bekerja: Ini mengacu pada perhatian karyawan tentang atau kemauan untuk menegakkan komitmen di dalam organisasi. Kemauan karyawan untuk bangkit mungkin terinspirasi oleh kecintaan mereka terhadap perusahaan, rekan kerja, atau elemen lain yang mendorong dedikasi mereka terhadap perusahaan.
- 2) Loyalitas Karyawan: Perusahaan memberikan nilai yang tinggi pada loyalitas karyawan terhadap tempat kerjanya karena loyalitas tersebut akan menghasilkan sikap loyal pada pihak pekerja, yang akan lebih cenderung menjunjung tinggi komitmen mereka terhadap perusahaan meskipun pihak lain. peluang muncul.
- 3) Kebanggaan karyawan terhadap organisasi (nomor tiga) mengacu pada rasa loyalitas terhadap perusahaan. Anggota organisasi yang memiliki *commitment* normatif tinggi akan tetap terlibat dengan *organization* karena mereka merasa terdorong untuk melakukannya.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka :



Gambar 1 Berpikir Penelitian

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1:** Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional
- H2:** Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional
- H3:** Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Organisasi positif signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sulgiyono, 2020). Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 133 orang yang merupakan keseluruhan pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo. Dalam penelitian ini, *probability sampling* dan *non probability sampling* digunakan. Regresi linier berganda akan digunakan dalam analisis data penelitian ini, dan test F dan test T akan digunakan untuk pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Table 1. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	.734	.860		.854	.397
Gaya Kepemimpinan Karismatik	.102	.047	.250	2.181	.034
Budaya Organisasi	.163	.062	.251	2.628	.011

Source: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Variable Gaya Kepemimpinan Karismatik memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Organizational Commitment*, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0.102 serta koefisien sig = 0.034 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa dalam *research* ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh significant terhadap *Organizational Commitment*.

- 2) Variable *Organization Culture* memberikan pengaruh yang significant dan positif terhadap *Organizational Commitment*, temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0.163 serta koefisien sig = 0.011 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa *Organization Culture* berpengaruh significant terhadap Komitmen Organisasional.

Uji F

Table 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	675.476	4	168.869	67.276	.000 ^b
	Residual	125.505	50	2.510		
	Total	800.982	54			

Source: Data Primer Diolah (2023)

Koefisien sig = 0,000 < 0,05 yang berdasarkan data yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa variable independent mempunyai pengaruh yang besar dan simultan terhadap variable dependent.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 3. Table Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.918 ^a	.843	.831	1.58433	

Source: Data Primer Diolah (2023)

Diketahui bahwa variable independent yang digunakan memiliki pengaruh sebesar 84,3% berdasarkan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan Rsquare = 0,843.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Komitmen Organisasional

Variable Gaya Kepemimpinan Karismatik terbukti berpengaruh positif dan significant terhadap *Organization Commitment* berdasarkan temuan pengujian parsial (uji t). Koefisien beta sebesar 0,102 dan koefisien sig sebesar 0,034 < 0,05 mendukung kesimpulan tersebut. Sehubungan dengan ini, dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis H_1 , yang menurutnya gaya kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap *Organization Commitment*.

Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo dijadikan sebagai subjek penelitian ini. Karyawan akan berbakti pada organisasi ketika seorang pemimpin memiliki visi yang dapat dimanfaatkan sebagai tujuan ideal untuk masa depan organisasi dan dapat memperjelas atau menjelaskan tujuan yang ditransmisikan kepada bawahannya. Jika seorang pemimpin mampu berkorban dan berani mengambil resiko serta mengorbankan dirinya untuk kepentingan organisasinya hal itu juga mampu menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Pimpinan pondok pesantren mampu memotivasi pengurus Pondok serta memiliki visi untuk masa depan pondok pesantren. Pimpinan pondok yang memiliki perilaku yang baik dan seorang pembicara publik yang menarik juga sangat dibutuhkan untuk kemajuan pondok pesantren. Sebagai seorang pimpinan juga harus bersedia terlibat dalam kegiatan yang melibatkan risiko pribadi yang cukup besar dan pimpinan pondok pesantren harus

bersedia terlibat dalam kegiatan apapun serta bersedia mengeluarkan biaya yang menyangkut kemajuan pondok pesantren, rela meninggalkan urusan pribadi dan lebih mementingkan urusan pondok pesantren.

Pimpinan pondok juga mudah mengendalikan kendala, mampu mengenali hambatan dan kekuatan dalam lingkungan sosial Pondok Pesantren. Pimpinan pondok juga dapat merebut peluang baru untuk mencapai tujuan Pondok Pesantren. Pimpinan yang baik dan bertanggung jawab juga mampu menerima masukan dari pengurus Pondok Pesantren entah itu masukan positif atau negatif karena hal itu juga untuk kemajuan pondok pesantren. Pimpinan pondok juga sangat memperhatikan segala kebutuhan pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo dalam hal apapun. Pimpinan pondok tidak terlibat perilaku yang menyimpang semua yang diarahkan memenuhi prinsip-prinsip yang ada di pondok pesantren.

Pemimpin juga harus dapat melakukan penghitungan secara realistis terhadap lingkungan yang di pimpinnya mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap bisnisnya, seorang pemimpin harus mampu merangkul orang lain dan bertanggung jawab atas semua keinginan dan perasaan mereka. Seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang baik karena seorang pemimpin merupakan cerminan untuk bawahannya ketika pemimpin mempunyai perilaku yang baik maka bawahannya akan mengikuti kebiasaan tersebut. Dari beberapa indikator tersebut pemimpin pondok pesantren darussalam gontor sudah memenuhi ke 6 (enam) indikator tersebut sehingga karyawan loyalitas terhadap pondok pesantren.

Seorang pemimpin karismatik mungkin memiliki dampak yang mendalam dan hebat pada pengikutnya (Dwapatesty et al., 2021). Selain merasakan anutan pemimpin itu benar, pengikut juga menunjukkan kasih sayang mereka kepada pemimpin, secara emosional ditanamkan dalam misi kelompok atau *organizatio*, memiliki harapan kinerja yang tinggi, dan berpikir mereka dapat membantu keberhasilan misi. Sutikno 2018. Karena mereka percaya pemimpin mereka memiliki bakat unik, pengikut sangat menghormati pemimpin karismatik (Rahmat, A. 2021).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Variable *Organization Culture* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi berdasarkan temuan pengujian parsial (uji t). Koefisien beta = 0,163 dan koefisien sig = 0,011 < 0,05 mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini, kecuali H₂, mendukung temuan bahwa *Organization Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Commitment*.

Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo dijadikan sebagai subjek penelitian ini. Loyalitas karyawan terhadap organisasi akan meningkat jika mereka menganut budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Profesionalisme sangat dihargai di Pondok Pesantren Darussalam Gontor, dan manajemen bekerja sangat keras untuk membangun kualitas tersebut. Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo menghimbau bawahan dan pekerjanya untuk mengedepankan adab atau tata nilai. Budaya perusahaan ini didasarkan pada Islam. Konsekuensinya, pesantren memiliki budaya yang positif. Pesantren memiliki budaya organisasi yang dapat menginspirasi seorang pekerja untuk berdedikasi pada tugasnya.

Di pesantren, ada budaya yang baik karena banyak pengurus mendorong sesama pengurus Pondok Pesantren untuk memikirkan ide-ide baru, memberikan perhatian penuh terhadap pengembangan diri sesama pengurus, dan selalu menginspirasi dengan cara memberikan dorongan positif kepada sesama pengurus Pondok Pesantren.

Selain itu, manajemen senang bereksperimen dengan ide-ide baru, mengambil risiko yang telah diperhitungkan, dan menawarkan bantuan kepada pengurus sekolah asrama lainnya ketika mereka menghadapi masalah. Untuk menjadi pengurus yang berkompeten, mereka harus mampu mengemban semua tugas di pondok pesantren dan memiliki pola pikir gotong royong demi kemajuan pengurus pesantren. Pengurus pondok pesantren dapat dibujuk untuk berkomitmen pada organisasi dengan budaya seperti itu dan tetap dengan itu.

Karena tingginya tingkat keakraban dan intensitas yang tercipta, maka budaya yang kuat akan memberikan dampak yang significant terhadap perilaku para pesertanya. Iklim internal ini menghasilkan kontrol perilaku yang tinggi. Selain itu, budaya ini dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah baik internal maupun eksternal. Menurut (Pabundu, 2018), *organization culture* adalah kumpulan praduga dan gagasan mendasar yang dipegang oleh anggota perusahaan, yang kemudian diciptakan dan diturunkan untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi ke luar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut temuan pengujian secara simultan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan karismatik dan *organization culture*. menurut hasil pengujian, nilai sig adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai kriteria tersebut maka H_0 dikesampingkan, H_3 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Karismatik dan *Organization Culture* berpengaruh secara simultan sebesar 8,9% terhadap Komitmen Organisasi, dan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh *factor* lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Model.

Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo menjadi subjek penelitian ini. Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Gontor sangat berdedikasi terhadap lembaga tersebut. Tingginya tingkat pengabdian staf pada pondok pesantren adalah bukti dari hal ini. Mereka pun mengungkapkan rasa senangnya bisa bersekolah di Pesantren Darussalam Gontor.

Dedikasi organisasi yang ditunjukkan di pesantren sangat mengagumkan. Sebagian besar pengurus menunjukkan rasa kepedulian yang tiada henti terhadap semua masalah di pondok pesantren, serta rasa memiliki atas tujuan lembaga dan kegembiraan dalam bekerja di sana. Selain itu, beberapa pengurus mengaku merasa pengabdian kepada pesantren menjadi pertimbangan krusial dan bahkan tidak ada rencana keluar dari pesantren meski diberi tawaran yang lebih baik.

Banyak dari mereka merasa beruntung menjadi bagian dari pesantren karena mereka percaya itu adalah keputusan terbaik yang pernah mereka buat dan telah memberikan dampak yang significant bagi kehidupan mereka. Rasa syukur inilah yang memotivasi mereka untuk tetap bertahan di pondok pesantren Darussalam Gontor. Menurut penuturan seluruh pengurus pesantren, gaya dan budaya kepemimpinan pesantren sangat baik, yang berujung pada komitmen kuat pengurus untuk tetap bertahan dan bekerja untuk memajukan pesantren.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variable Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh positif dan significant terhadap *Organization Commitment*, artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Karismatik maka semakin tinggi pula *Organizational Commitment* di Pondok Pesantren Darussalam Gontor

2. Variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi *Organization Culture* maka semakin tinggi pula *Organizational Commitment* di Pondok Pesantren Darussalam Gontor
3. Variable Gaya Kepemimpinan Karismatik dan *Organization Culture* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Karismatik dan *Organization Culture* maka semakin tinggi pula *Organizational Commitment* di Pondok Pesantren Darussalam Gontor.

Saran

1. Diharapkan yayasan dapat menilai efektivitas kepemimpinan pesantren dan menyeleksi dengan lebih hati-hati.
2. Dalam rangka memajukan pondok pesantren dan menciptakan pondok pesantren yang lebih maju, maka pimpinan pondok pesantren harus mampu membentuk dan menjiwai diri untuk meningkatkan kualitas agar dapat menginspirasi dan menginspirasi pegawai untuk menjadi lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap pesantren sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M., Yanti, N., & Wirda, N. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Al Falah Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 735-744.
- Alamsyah, M. S. (2023). *Analisis Budaya Organisasi Pada Bonbon Factory Group* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Alfiani, M. M., & Fauziah, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Islamika*, 2(1), 1-19.
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang* (Doctoral Dissertation).
- Artha, D. P. A. B. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Sibangede Kabupaten Badung* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal Of Management Science (Jms)*, 2(1), 01-24.
- Azizah, N. (2018). *Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Madya Makassar* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Budi, B., Hertina, D., Ningsih, D. S., Dalimunthe, F. A., & Harahap, M. K. (2023). Kharismatik Kepemimpinan Dalam Memimpin Lembaga Pendidikan Di Sekolah Ummul Qurra. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1553-1561.

- Dauliyah, D., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(4), 311-318.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000-3006.
- Fatahillah, R. (2021). Perilaku Organisasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Kyai Di Pondok Pesantren Dalam Mengantisipasi Learning Loss Di Masa Pandemi. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 55-74.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik Dan Visioner Di Pondok Pesantren. *Journal On Education*, 5(4), 15038-15049.
- Fransisca, D. J. (2021). *Hubungan Komitmen Karier Dengan Calling Di Satpol Pp Kabupaten Blitar* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Gallagher, S. J., Reuning, L., Himmler, T., Henderiks, J., De Vleeschouwer, D., Groeneveld, J., ... & Zhang, W. (2018). The enigma of rare Quaternary oolites in the Indian and Pacific Oceans: A result of global oceanographic physicochemical conditions or a sampling bias?. *Quaternary Science Reviews*, 200, 114-122.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Hakim, L. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Beasiswa Pada Manajemen Waroeng Spesial Sambal.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Hermawan, I. (2019). Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method). *Hidayatul Quran*.
- Jannah, L. K. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Manajemen Pendidikan. *Islamika*, 2(1), 129-139.
- Kambo, G. A. (2022). *Sosiologi Politik Sebagai Bahan Ajar*. Humanities Genius.
- Kambuaya, B. (2020). *Menembus Badai Kepemimpinan* (Vol. 1). Sah Media.

- Katper, N. K., Chaudhry, N. I., Tunio, M. N., & Ali, M. A. (2020). Impact of leadership style and organizational culture on organizational commitment. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 7(1), 92-106.
- Khalid, J., & Maryati, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt Kimia Farma. *Human Capital Development*, 6(3).
- Khoiroh, N., Bukit, P., & Adisetiawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*. Deepublish.
- Kurnianto, A. Y., Simanjuntak, M., & Fauziah, E. (2021). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Nasional/Tni Karismatik Dalam Percepatan Penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Rangka Terwujudnya Indonesia Tangguh. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Liza Wardhana, J. U. H. A. N. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Sukses Mandiri Wisata Tanjung Morawa* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The Effect Of Organisational Culture And Leadership Style On Job Satisfaction And Organisational Commitment: A Cross-National Comparison. *Journal Of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Maharani, A. (2018). *Determinan Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia Tahun 2009-2016* (Doctoral Dissertation, Uajy).
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84-106.
- Masriani, M., Syarifudin, S., Sain, M., Hasnawati, H., Mardiah, M., Faridatul, F., & Bashori, B. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Di Sekolah Tinggi Agama Islam (Stai) Provinsi Riau. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).

- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Monica, I. (2022). Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Pegadaian Cabang Poncol. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 10-22.
- Mustika, H. D. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Pt. Langgeng Di Martapura* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Patra, B. A., Halim, A., & Mathori, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership Style), Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan, Kabupaten Pacitan* (Doctoral Dissertation, Stie Widya Wiwaha).
- Pabundu, T. (2008). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan: Bumi Aksara.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Priyatno, D. (2011). Buku saku analisis statistik data SPSS. Media Pressindo.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmat, A. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. Zahir Publishing.
- Rianty, M. V. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Garmen X* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Rifdah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Jatim Autocomp Indonesia (Jai)* (Doctoral Dissertation, Uin Maulana Malik Ibrahim).
- Rizkia, N. D., & Fardiansyah, H. (2022). *Hak Kekayaan Intelektual Suatu Pengantar*. Penerbit Widina.

- Rohim, B. N. F. (2021). *Kepemimpinan Kharismatik Kiai Dalam Meningkatkan Kinerja Ustadz Di Pondok Pesantren Banin Banat Al Mubtadi-Ien Kediri* (Doctoral Dissertation, Iain Kediri).
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Technobiz: International Journal Of Business*, 2(2), 64-69.
- Samsuriadi, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ips Sd Negeri Kabupaten Pangkep* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Sandra, B. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten* (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Sari, N., & Wardani, R. (2015). *Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS*. Deepublish.
- Setiawan, H. C. B. (2020). *Manajemen Industri Kreatif: Teori Dan Aplikasi*. Pt. Berkat Mukmin Mandiri.
- Shofiya, I. (2022). *Nilai-Nilai Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter Siswa Di Sma Al-Asy'ary Al-Khoziny Prigen Pasuruan* (Doctoral Dissertation, Uin Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Sirait, Y. P. B. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ekadi Trisakti Mas Di Kota Batam* (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen).
- Solihin, M. K., & Basuki, A. (2023). Peran Model Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Baitul Mal Wa Tamwil (Bmt) Muamalah Tulungagung). *Wadiah*, 7(1), 56-74.
- Shah, S., Farooq, S. M., Hussain, N., Mahar, S. A., & Metlo, M. Y. (2021). Impact Of Charismatic Leadership On Job Satisfaction And Organizational Commitment. *International Journal of Management (IJM)*, 12(2).
- Shofiya, I. (2022). Nilai-nilai Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dalam meningkatkan pendidikan karakter siswa di SMA AL-Asy'ary AL-Khoziny Prigen Pasuruan (Doctoral dissertation, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, E. I. (2014). Pengembangan bahan ajar menyimak berbasis multimedia interaktif dalam model belajar mandiri untuk sekolah menengah pertama. *Seloka: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 3(2).

- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Penerbit. Alfabeta, Bandung. Dharmayana, I. M. A., & Rahanatha, G. B. (2017).
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332-338.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Sutikno, R. B. (2018). *Hr Division, Its Scope Of Works: Personnel Administration+ Training & Development+ General Affairs*. Deepublish.
- Sutikno, M. S. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Tips praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(4), 411-420
- Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Thaib, M. I. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam*. *Intelektualita*, 4(1). Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Pubbis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 87-101.
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Wahidah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Anugrah Karya Trisakti). *Volatilitas*, 3(1).

- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Yuppentek, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Indorack Multikreasi Tangerang (Studi Kasus Pada Divisi Warehouse). *Jurnal Mozaik*, 12(2), 20-35.
- Yusuf, M. (2018). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderating (Studi Kasus Pada Bpr Di Magelang)* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Zahrah, U., & Anita, V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Budaya Organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Studies And Research*, 1(2), 990-998.
- Zulfikri, F. (2022, January). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 1, Pp. 736-741).