

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KIAI TERHADAP LOYALITAS
SANTRI (STUDI DI PONDOK PESANTREN KASEPUHAN QASHRUL
ARIFIN YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelas Sarjana Strata Satu Sosial (S.Sos)

Disusun Oleh :

Mawar Maimunah

16240096

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Pembimbing:

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.

NIP 19741025 199803 2 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2020



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-608/Un.02/DD/PP.00.9/07/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KIAI TERHADAP LOYALITAS SANTRI (STUDI DI PONDOK PESANTREN KASEPUHAN QASHRUL ARIFIN YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAWAR MAIMUNAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16240096
Telah diujikan pada : Selasa, 14 Juli 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si

SIGNED

Valid ID: 5f1c338f75dc4



Penguji I

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,

S.Ag.,M.Si

SIGNED

Valid ID: 5f1c14249d748



Penguji II

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM

SIGNED

Valid ID: 5f1972ac212fa



Yogyakarta, 14 Juli 2020

UIN Sunan Kalijaga

Plt. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.

SIGNED

Valid ID: 5f1e4ccc076fa



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : Mawar Maimunah
NIM : 16240096
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

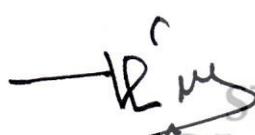
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 6 Juli 2020

Ketua Jurusan Manajemen
Dakwah

Pembimbing,


Drs. M. Rosyid Ridla, M. Si.
NIP 19670104 199303 1 003


Hj. Early Maqhfiroh I, S.Ag.M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mawar Maimunah

NIM : 16240096

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta) adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Juli 2020

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Mawar Maimunah

NIM. 16240096

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring rasa syukur kepada Allah SWT dan sebagai rasa terimakasih skripsi ini
peneliti persembahkan untuk:

Kedua orang tua dan keluarga tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ

بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ

وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

“ Dan Nabi mereka berkata kepada mereka, ‘Sesungguhnya Allah telah menangkat Talut menjadi rajamu. Mereka menjawab, ‘Bagaimana Talut memperoleh kerajaan atas kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya, dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?’ (Nabi) menjawab, ‘Allah memberikan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia Kehendaki, dan Allah Mahahalus, Maha Mengetahui’ (Al-Baqarah: 247)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Mundofir Sanusi, dkk. *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna*, (Jakarta: Beras, 2014), hlm. 40.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran kepada peneliti. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti dalam menyelesaikan skripsi tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam skripsi ini.

4. Drs. M. Nazili, M.Pd , selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing dan meluangkan waktu hingga penelitian skripsi ini selesai.
6. Dosen Manajemen Dakwah yang telah membagi ilmu, mendidik, dan membimbing selama masa perkuliahan.
7. TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
8. H.S.M Irfai Nachrawi An-Naqsyabandi Al-Hajj Q.S yang telah memberikan izin penelitian dan segenap santri sudah bersedia menjadi responden dalam skripsi ini.
9. Orang tua tercinta, Bapak Akhmad Yusuf dan Ibu Dekrimun Arfi yang telah memberikan banyak doa, motivasi, serta dukungan mental dan material selama pertama kali masuk kuliah sampai pada akhirnya peyusunan skripsi ini.
10. Kedua kakak dan adekku sayang, Faroh Kholidah, Mishbahul Munir, Iltizammu Fadldlol, dan Qodamushidqin yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

11. Sahabat ku tercinta dan tersayang, Nasywa Nabila Fatihah, Hilmi Mudrikah dan Khoiratul Islamiyah serta sahabat MAN ku tercinta , Mutia Nahla, Ulfa Mardziyati, Bayu Anggar Krimanto, Bary Mustaqim, Indra Sudarmaji, Bagas Rifa'i, dan Ryan Widodo yang telah memberikan dukungan positif, pendapat, arahan, bahkan hiburan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kedua guru statistikku, Wakhidatun Nurkhasanah dan Nurul Mustaqimah yang telah rela diganggu tak kenal waktu, dan pastinya memberikan bimbingan amat besar dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah “Rise Of Madani 2016” yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada peneliti.
14. EXO. Member EXO Chanyeol, Baekhyun, Kai, Sehun, Suho, Chen, Xiumin, D.O, Lay yang telah memberikan semangat, motivasi,dukungan, serta menemani peneliti selama penyusunan skripsi melalui lagu-lagu dan suara indahny.
15. Crew Rasida FM yang telah memberikan dukungan positif, semangat, dan hiburan dalam penyusunan skripsi ini.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir.

Semoga dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan

dalam perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 3 Juli 2020

Peneliti

Mawar Maimunah

16240096



ABSTRAK

Mawar Maimunah, 16240096, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)*, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kiai sebagai variabel independen terhadap loyalitas santri sebagai variabel dependen di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan sebanyak 50 kuesioner dan menggunakan model skala likert sebagai data primer. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Isacc* dan *Michael*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis dekriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), analisis regresi sederhana dan uji hipotesis (uji parsial dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian berdasarkan analisis data yang diolah menggunakan *SPSS versi 25.0 for windows* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas santri. berdasarkan hasil uji t nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah 0,859, nilai t_{hitung} sebesar 6,373 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,011 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi atau *R square* pada tabel menunjukkan nilai 0,458. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan kiai memiliki pengaruh sebesar 45,8% terhadap loyalitas santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	8

	E. Manfaat Penelitian.....	8
	F. Kajian Pustaka.....	9
	G. Kajian Teori.....	11
	H. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas	18
	I. Hipotesis.....	22
BAB II	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis dan Sifat Penelitian	24
	B. Objek dan Subjek Penelitian	24
	C. Jenis dan Sumber Data	25
	D. Teknik Pengumpulan Data	25
	E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
	F. Populasi dan Sampel	30
	G. Instrumen Penelitian.....	32
	H. Teknik Analisis Data.....	36
BAB III	GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN KASEPUHAN QASHRUL ARIFIN YOGYAKARTA	
	A. Letak Geografis	40
	B. Sejarah Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta	41
	C. Struktur Organisasi.....	45

D. Tugas Struktur Organisasi.....	46
E. Program dan Kegiatan.....	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
B. Analisis Statistik Deskriptif	69
C. Uji Asumsi Klasik.....	73
D. Uji Hipotesis.....	76
E. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	89

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 2.1 Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel	27
Gambar 2.2 Rumus Sampel <i>Isacc</i> dan <i>Michael</i>	30
Gambar 3.1 Letak Geografis Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.....	40
Gambar 3.2 Silsilah atau Rantai Emas Ajaran Tarekat Naqsyabandiyah	42
Gambar 3.3 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.1 Grafik Uji Regresi Linear Sederhana.....	78

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kisi-kisi Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Kiai	33
Tabel 2.2 Kisi-kisi Angket Variabel Loyalitas Santri	34
Tabel 4.1 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kiai	53
Tabel 4.2 Kesimpulan <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kiai	55
Tabel 4.3 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Loyalitas Santri	56
Tabel 4.4 Kesimpulan Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Loyalitas Santri	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kiai	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kiai	61
Tabel 4.7 Kesimpulan Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kiai	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Santri	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Santri	65
Tabel 4.10 Kesimpulan Hasil Uji Validitas Loyalitas Santri	66
Tabel 4.11 Hasil <i>Try Out</i> Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Lama Menjadi Santri	72
Tabel 5.5 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 5.6 Hasil Uji Linearitas	75

Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	76
Tabel 5.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
Tabel 5.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Qashrul Arifin Yogyakarta)”. Untuk memahami dan memberikan pemahaman yang jelas, berikut dikemukakan pengertian masing-masing:

1. Pengaruh

Istilah pengaruh menunjukkan kepada korelasi atau hubungan sebab akibat, yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (yang menjadi akibat).² Dengan demikian pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang timbul dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel loyalitas.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Joseph C. Rost yang dikutip oleh Triantoro, kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.³ Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 28.

³ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 3.

digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.⁴

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam judul ini adalah cara berperilaku pemimpin dalam membimbing dan mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini yaitu gaya kepemimpinan Syekh Irfai'i Nachrawi An-Naqsyabandi sebagai pemimpin Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.

3. Loyalitas

Definisi istilah loyalitas menurut Siswanto yaitu tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.⁵ Loyalitas yang dimaksud dalam judul ini adalah kepatuhan, kesanggupan, dan kesetiaan santri terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh Syekh Irfai'i Nachrawi An-Naqsyabandi sebagai pemimpin Pondok Pesantren Qashrul Arifin Yogyakarta.

4. Pondok Pesantren

Pengertian Pondok Pesantren sebagai sebuah lembaga yaitu suatu komunitas tersendiri, di dalamnya hidup bersama-sama sejumlah orang yang dengan komitmen hati dan keikhlasan atau kerelaan mengikat diri dengan kiai, tuan guru, buya, ajengan, abu atau nama lainnya untuk hidup bersama dengan standar moral tertentu,

⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen "Suatu Pendekatan Perilaku"* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 49.

⁵ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1998), hlm. 125.

membentuk kultur atau budaya tersendiri.⁶ Berdasarkan penjelasan tersebut, yang dimaksud penegasan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)” secara keseluruhan adalah daya yang timbul dari gaya kepemimpinan seorang kiai dalam mempengaruhi dan membimbing santri untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab sehingga timbulnya loyalitas pada santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.

B. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya orang-orang dengan satu tujuan yang sama. Berjalannya kegiatan setiap organisasi pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia. Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya manusia yakni pemimpin dan anggota. Pemimpin dapat dikatakan sebagai pilar utama dalam sebuah organisasi, karena dia lah yang menentukan arah akan seperti apa organisasi tersebut berjalan.

Kata pemimpin dalam bahasa Inggris mempunyai makna *leader*, sedangkan kegiatannya disebut dengan kepemimpinan atau *leadership*.⁷ Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan

⁶ Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), hlm. 1-2.

⁷ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 16.

keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan.⁸ Menurut Burns dalam bukunya Peter G. Noerthouse mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses transformasional, yang menyatakan kepemimpinan terjadi ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain dalam cara tertentu, sehingga pemimpin dan pengikutnya saling mengangkat ke tingkatan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.⁹

Kepemimpinan menjadi ciri khas dari setiap orang. Artinya satu pemimpin dengan yang lainnya mempunyai perilaku yang berbeda dalam membimbing dan mempengaruhi anggotanya. Perilaku ini lah yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Sudaryono, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Serta menurut Agus Dharma, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditujukan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang.¹⁰

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, sehingga lingkungan yang tercipta berbeda pula. Begitu juga dengan seorang pemimpin pondok pesantren atau biasa disebut kiai, dengan gaya kepemimpinannya akan menimbulkan kekhasan dan menarik masyarakat untuk menuntu ilmu di sana. Gelar kiai tidak didapatkan melalui jalur

⁸ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hlm. 81.

⁹ Peter G Noerthouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. (Jakarta: Indeks, 2006), hlm. 4.

¹⁰ Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2014), hlm. 201.

normal, melainkan datang dari masyarakat secara tulus memberikannya karena kelebihan-kelebihan ilmu dan amal yang tidak dimiliki lazimnya orang, serta bagaimana pondok pesantrennya berjalan. Oleh karena itu, kiai menjadi patron bagi masyarakat sekitar dengan memainkan peranan melebihi seorang guru serta aktif memecahkan masalah-masalah yang dihadapi masyarakat.¹¹

Pondok pesantren merupakan organisasi keilmuan yang bergerak dalam ruang lingkup agama Islam. Dinamakan organisasi karena aktivitas-aktivitas yang dilakukan mengacu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pencapaian tujuan ini memerlukan kerjasama setiap elemen, yaitu kiai dan santri.

Kerjasama di lingkungan pondok pesantren selalu menunjukkan loyalitas dan solidaritas. Dengan menilik bahwa kerjasama dalam pondok pesantren adalah bagian integral dari manajemen pondok pesantren dalam pimpinan kiai, maka dapat dikatakan untuk loyalitas sangatlah kental didapati. Loyalitas dapat timbul karena adanya kepuasan dari bawahan atau anggota organisasi. Loyalitas anggota organisasi terhadap pimpinan memiliki makna kesediaan seseorang untuk melonggarkan hubungan dengannya, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.¹²

¹¹ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi* (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 28.

¹² Asep Kurniawan, *Loyalitas Santri (Teamwork) Terhadap Kepemimpinan Kiai dalam Manajemen Pesantren*, Jurnal(Quality: Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Islam Negeri Kudus, 2013) vol. 1: 1, hlm. 143.

Melihat fenomena tersebut, Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta di Plosokuning Kecamatan Ngaglik, Sleman sebagai salah satu pusat tarekat Naqsyabandiyah di Yogyakarta dipimpin oleh seorang mursyid, yaitu Syekh Irfa'i Nachrawi An-Naqsyabandi yang silsilahnya sampai pada Syekh Baha'uddin An-Naqsyabandi, seorang pemuka tasawuf terkenal lahir pada tahun 717 H di sebuah desa bernama *Qashrul 'Arifin* yang terletak kurang lebih 4 mil dari Bukhara, Sovyet, Rusia. Santri-santri beliau tersebar dibanyak wilayah yogyakarta.

Syekh Irfa'i Nachrawi An-Naqsyabandi memberikan pengajaran, bimbingan, dan arahan kepada para santri melalui kegiatan shubah yang dilakukan rutin setelah dilaksanakannya kegiatan sehari-hari pada saat pasulukan. Selain itu, beliau memberikan aturan-aturan atau lebih sering disebut dengan istilah adab.¹³ Pemberian adab ini tidak sembarangan karena telah menjadi panduan atau aturan untuk semua murid/santri tarekat naqayabandi. Beberapa adab tersebut ialah seorang santri harus menghormati Syekhnya atau kiainya lahir dan batin, dia harus yakin bahwa maksudnya tidak akan tercapai melainkan di tangan syekh. Santri tidak diperkenankan menentang atau menjangkal sesuatu yang diperbuatnya, menjadi dan menanyakan kenapa diperbuatnya sedemikian.¹⁴

Menurut hasil obsevasi dan wawancara yang telah dilakukan, santri-santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta

¹³ Wawancara awal mengenai gaya kepemimpinan kiai dengan Bapak Ahmad Yusuf pada 17 Januari 2020 pukul 13. 15 WIB

¹⁴ Buku adab-adab Tarekat Naqsyabandiyah yang diterbitkan Mattaqa Yogyakarta

merupakan santri kalong yang artinya tidak menetap atau tinggal di lingkungan pondok, tetapi santri tetap menghadap kiai di waktu-waktu tertentu. Mereka tetap tinggal bersama keluarga masing-masing di daerahnya.¹⁵ Santri Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta berbeda dengan santri pondok pesantren pada umumnya yang mana usia mereka usia sekolah, sedangkan santri pondok pesantren ini memiliki rentang usia sekitar 21 tahun ke atas.¹⁶

Loyalitas para santri terlihat dari mengikutinya kegiatan-kegiatan pondok pesantren yaitu: *riyadhah, mujahadah, dzikrullah, amal khatam, rabithah, shubah, khidmah, pasulukan*. Semua kegiatan tersebut memiliki waktu pelaksanaan yang berbeda-beda. Padahal dilihat dari penjelasan fakta santri di atas bahwa mereka tidak menetap di pondok pesantren, dengan begitu para santri dari daerahnya masing-masing datang untuk melaksanakan kegiatan. Tentu saja dengan mengorbankan pekerjaan mereka, meninggalkan keluarga di rumah, dan mengeluarkan biaya perjalanan.¹⁷ Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.

Maka judul yang dianggap representatif dengan program studi Manajemen Dakwah adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap

¹⁵ Observasi awal mengenai kondisi santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta pada 21 Oktober 2019 pukul 20.00 WIB

¹⁶ Wawancara mengenai kondisi santri dengan Bapak Ahmad Yusuf pada 17 Januari 2020 pukul 13.15 WIB

¹⁷ Observasi awal di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta pada 9 Desember 2019.

Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan kiai berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kiai terhadap loyalitas santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta..

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini penulis membedakan antara manfaat secara teoritik dan manfaat secara praktis, lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah, serta bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, meningkatkan loyalitas bagi para murid pondok pesantren.

F. Kajian Pustaka

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka:

Skripsi yang ditulis oleh Faisal Effendi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta” dengan menggunakan teknik analisis deskriptif responden, analisis uji asumsi, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 25.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,402, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 40,2% dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta.¹⁸

Skripsi Fitri Kurnianingsih yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) ASRI Tegalrejo Magelang”. Hasil penelitian dengan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi, dan uji hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 14,7% antara gaya

¹⁸ Faisal Effendi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm. 62.

kepemimpinan terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo, Magelang¹⁹.

Skripsi Afif Adhiyatma dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah di Yogyakarta)”. Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pada variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan hasil bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

Skripsi Nurul Oktapiyani yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta”. Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 25.0 for windows* menunjukkan pengaruh etos kerja Islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta sebesar 18,7% sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi faktor lain yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.²¹

¹⁹ Fitri Kurnianingsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) ASRI Tegalrejo Magelang*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm. 81.

²⁰ Afif Adhiyatma, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah di Yogyakarta)*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Jurusan Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), hlm. 95-96.

²¹ Nurul Oktapiyani, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 81.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada Objek dan Subjek penelitiannya. Penelitian ini menggabungkan variabel Gaya Kepemimpinan Kiai sebagai variabel bebas dengan Loyalitas Santri sebagai variabel terikat. Serta subjek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta.

G. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut Mumford (1906-1907) yang dikutip oleh Imam Moedjino adalah sebagai keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam proses mengontrol gejala-gejala sosial.²² Serta dikemukakan oleh Ralph M. Stogdill (1950) bahwa kepemimpinan merupakan proses (tindakan) mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi dalam usaha menetapkan dan pencapaian tujuan.²³

Kepemimpinan dalam istilah Islam sering disebut dengan *khilafah*, *imamah*, *ulil amri*, dan *ra'in*. *Khilafah* memiliki dua makna yakni sebagai kepala negara dalam pemerintahan dan kerajaan islam serta sebagai wakil Tuhan. Kata *imamah* diartikan untuk menyebut pemuka agama, pemimpin keagamaan, atau pemimpin spiritual yang diikuti dan diteladani nasihat-nasihat

²² Imam Moedjino, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (Jakarta, UII Press, 2002), hlm. 2.

²³ Imam Moedjino, hlm. 4.

secara patuh oleh para pengikutnya. Kemudian, kata *ulil amri* menurut Al-Maraghi dimaknai sebagai pemerintah, ulama, cendikiawan, pemimpin militer atau tokoh-tokoh masyarakat yang menjadi tumpuan umat dan menerima kepercayaan dari anggota masyarakat. Sedangkan, kata *ra'in* berarti penggembala, pengelola, dan pemimpin.²⁴

Selanjutnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau tindakan seseorang dalam kelompok untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota lainnya agar mencapai tujuan bersama.

b. Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian, seseorang yang menduduki jabatan pemimpin mempunyai kapasitas untuk “membaca” situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang

dihadapinya, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara. Dengan demikian, berikut beberapa indikator gaya kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian:²⁵

1) Tipe Otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja tinggi yang

²⁴ Imam Moedjino, hlm. 10-11.

²⁵ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994) , hlm. 27-45.

ditujukan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan kepadanya, padahal disiplin kerja tersebut berdasarkan rasa takut bukan kesetiaan.

Berikut adalah berbagai sikap yang dimiliki oleh pemimpin dengan tipe otokratik:

- a) Kecenderungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin sehingga kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
- b) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.
- c) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan diharapkan bahkan dituntut untuk melaksanakan tugasnya.

2) Tipe Paternalistik

Pemimpin tipe paternalistik berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk. Para bawahan biasanya mengharapkan pemimpin untuk mempunyai sifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan para bawahan. Sikap

seperti ini membuat anggapan bahwa di mata pemimpin para bawahannya belum dewasa dalam cara bertindak dan berfikir sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus, yang berakibat para bawahan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran serta hilangnya dorongan berpikir inovatif dan kreatif.

3) Tipe Karismatik

Pemimpin tipe karismatik adalah seorang yang dikagumi banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Karakteristik yang dimiliki pemimpin kharismatik yaitu daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut dengan jumlah kadang-kadang sangat besar. Penampilan fisik, usia, dan harta bukanlah menjadi tolak ukur seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin tipe kharismatik.

4) Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah

mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku.

Sikap seorang pemimpin *laissez faire* adalah sikap *permisif* yang artinya para bawahan boleh bertindak apa saja sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asalkan kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota serta pengambilan keputusan diserahkan kepada pemimpin jabatan rendah dan para petugas operasional, kecuali dalam hal tertentu yang menuntut keterlibatan pemimpin secara langsung.

5) Tipe Demokratik

Pemimpin tipe demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Pemimpin dapat memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi, dengan mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Memperhatikan kebutuhan yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan kebendaan melainkan fisik, mental, sosial, dan spiritual.

Pemimpin akan mengikut sertakan anggota dalam proses pengambilan keputusan, yang didasarkan pada keyakinan bahwa anggota akan lebih mempunyai rasa tanggungjawab atas tugas karena merasa dan mengetahui keputusan tersebut merupakan keputusannya juga. Perilakunya mendorong dalam menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatif anggota. Pemimpin akan dengan sungguh-sungguh mendengarkan pendapat, saran, dan kritik orang lain terutama para bawahannya. Ia akan cepat memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi tinggi.

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Siswanto mengemukakan pengertian loyalitas yaitu tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.²⁶ Menurut Steer dan Porter dalam Dessler mendefinisikan loyalitas adalah kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mengidentifikasi organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi yang meliputi kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya

²⁶ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1998), hlm. 125.

dalam organisasi.²⁷ Loyalitas menurut Griffin adalah “*loyalty is defined as non random purchase expressed over time by some decision making unit*” maksudnya yaitu loyalitas lebih ditunjukkan kepada suatu perilaku pembelian rutin yang didasarkan pada unit pengambilan keputusan.²⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah kesanggupan karyawan atau anggota organisasi untuk setia, taat, tanggung jawab, dan melakukan pengulangan dalam setiap tugas dari sang pemimpin.

b. Indikator-indikator Loyalitas

Loyalitas santri sangat diperlukan dalam kelangsungan suatu pondok pesantren. Hal tersebut dikarenakan bahwa santri akan memberikan rekomendasi positif maupun dorongan kepada teman, saudara, bahkan masyarakat lain untuk menggunakan jasa keilmuan agama yang telah dialaminya. Bahkan ketika santri ingin melanjutkan keilmuan ke tingkatan lebih tinggi, mereka akan memilih kembali ke pesantren tersebut. Oleh karena itu loyalitas santri dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Jill Griffin, tentang karakteristik pelanggan yang loyal adalah sebagai berikut:²⁹

1) Melakukan pembelian ulang secara teratur (*repeat purchase*)

²⁷ Dessler. G, *Human Resource Management 8th Edition*, hlm. 319.

²⁸ Jill Griffin, *Customer Loyalty How to Earn It, How to Keep It* (Kentucky: McGraw Hill, 2002), hlm. 4.

²⁹ Jill Griffin, *Customer Loyalty How to Earn It, How to Keep It*, hlm. 31.

Loyalitas lebih mengacu pada wujud dari unit-unit pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian secara terus menerus terhadap barang/jasa suatu perusahaan yang dipilih.

2) Membeli antar lini produk dan jasa (*purchase across product and service lines*)

Membeli diluar lini produk dan jasa artinya keinginan untuk membeli lebih dari produk dan jasa yang telah ditawarkan oleh perusahaan. Pelanggan yang sudah percaya pada perusahaan dalam suatu urusan maka akan percaya juga untuk urusan lain.

3) Mereferensikan kepada orang lain (*referrals*)

Pelanggan yang loyal dengan sukarela merekomendasikan perusahaan kepada teman-teman dan rekannya.

4) Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing (*retention*)

Tidak mudah terperanguh oleh tarikan persaingan perusahaan sejenis lainnya.

H. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas

Menurut Sujak, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang berada pada posisi kunci dalam menggerakkan seluruh potensi yang ada. Karena itu kepemimpinan

akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya.³⁰ Dengan demikian, dapat dikatakan gaya kepemimpinan setiap organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki sang pemimpin itu, bagaimana pula gairah sang pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya.³¹ Gaya kepemimpinan merupakan sikap yang mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tugas tersebut diberikan dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, berusaha menciptakan persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.³² Menurut H. Jodeph Reitz dalam buku Nanang Fattah menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:³³

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

³⁰Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model: Konsep Dasar, Dimensi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm. 22.

³¹Jamalulail Yunus, *Leadership Model: Konsep Dasar, Dimensi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan*, hlm. 145.

³²Fajar Wirawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2015), hlm. 42.

³³Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 98.

2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Sedangkan, Loyalitas pelanggan menurut Olsan, merupakan dorongan perilaku untuk melakukan pembelian secara berulang dan untuk membangun kesetiaan pelanggan terhadap suatu produk atau jasa yang dihasilkan oleh badan usaha tersebut membutuhkan waktu yang lama melalui suatu proses pembelian yang berulang-ulang tersebut.³⁴ Maksudnya ialah santri memiliki loyalitas apabila melakukan kegiatan pondok pesantren secara berulang-ulang dan dapat memberikan informasi kepada banyak orang.

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Zikmund :³⁵

1. *Satisfaction* (Kepuasan), merupakan perbandingan antara harapan sebelum melakukan pembelian dengan kinerja yang disarankan.

³⁴ Olson, Peter, *Consumer Behaviour and Marketing Strategy*, (Richard D. Irwin Inc, Boston, Third Edition, 1993), hlm. 108.

³⁵ Zikmund, *Customer Relationship Management: Integrating Marketing Strategy and Information Technology*, (New Jersey: John Wiley and Sons, 2003), hlm. 72.

2. *Emotional Banding* (Ikatan Emosi), dimana konsumen dapat terpengaruh oleh sebuah merek yang memiliki daya tarik tersendiri sehingga konsumen dapat diidentifikasi dalam sebuah merek. Ikatan yang tercipta dari sebuah merek ialah ketika konsumen merasakan ikatan yang kuat dengan konsumen lain yang menggunakan produk atau jasa yang sama.
3. *Trust* (Kepercayaan), yaitu kemauan seseorang untuk mempercayakan sebuah merek untuk melakukan atau menjalankan sebuah fungsi.
4. *Choice Reduction and Habit* (Kemudahan), yaitu konsumen akan merasa nyaman dengan sebuah merek ketika situasi mereka melakukan transaksi memberikan kemudahan.
5. *History With The Company*, yaitu sebuah pengalaman seseorang pada perusahaan dapat membentuk perilaku.

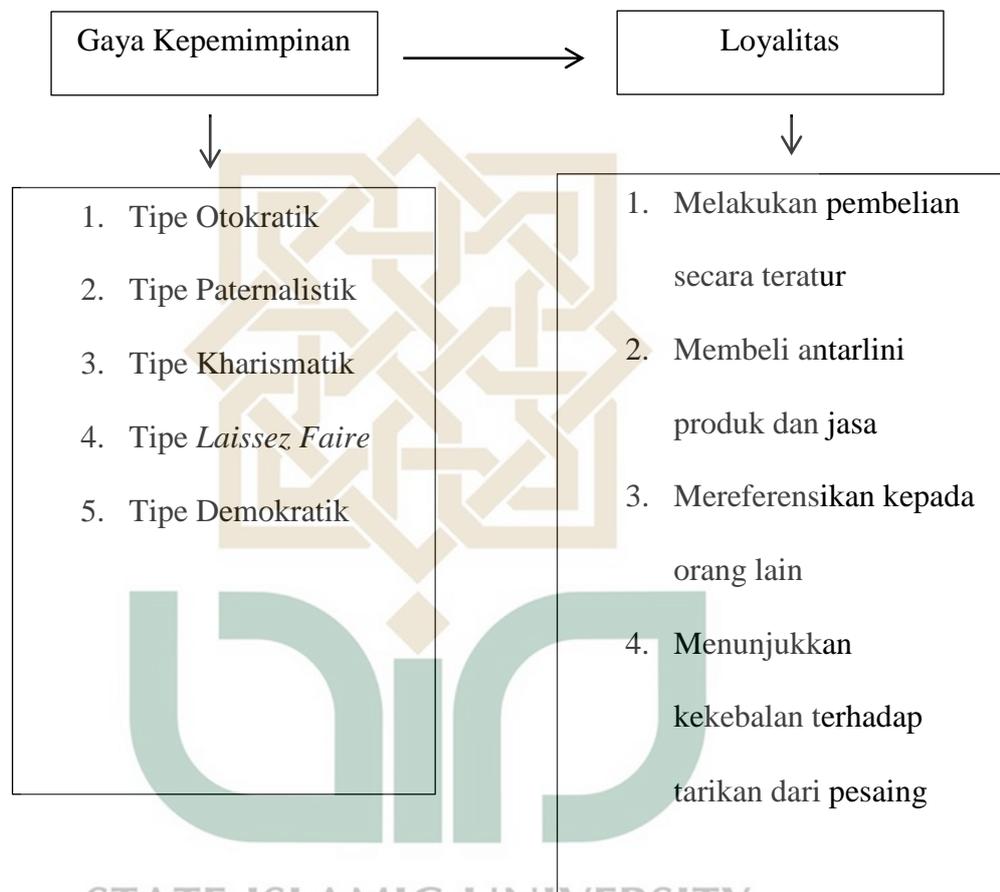
Menurut penelitian Sieny Caroline dan Grace Angelica Halim bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali.³⁶

Menurut penjelasan dan hasil penelitian diatas dapat dikatakan terdapat hubungan diantara keduanya. Sehingga peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

³⁶ Sieny Carolina Wellyanto dan Grace Angelica Halim, *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, vol. 5:2 (2017), hlm. 328.

Gambar 1.1

Kerangka Berpikir



I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.³⁷

Berikut adalah hipotesis yang penulis susun:

Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas.

Ho: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas.



³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 64.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kiai terhadap loyalitas santri, sehingga diberi judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai terhadap Loyalitas Santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta. Berdasarkan uji parsial (uji t) nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah sebesar 0,859, maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas santri karena nilai koefisien regresi bernilai positif. Sedangkan pada uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,373 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,011 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan kiai memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas santri. Selanjutnya pada uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,458. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan kiai berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta sebesar 45,8%. Dari kelima indikator gaya kepemimpinan kiai, didapatkan hasil tipe demokratik adalah yang paling dominan dengan presentase 25,6%.

Hasil penelitian terhadap 50 responden dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang menggunakan program *SPSS versi 25.0 for Windows* menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kiai dan loyalitas santri di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta. Sehingga dengan ini peneliti menyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi pihak pondok pesantren yaitu diharapkan kiai dapat memimpin pondok pesantren dengan gaya kepemimpinan yang memperhatikan, membangun kepercayaan dan memberikan harapan kepada para santri. Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa dengan adanya kepribadian kiai yang dapat menciptakan hubungan kepercayaan akan mempengaruhi loyalitas dalam diri santri.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya hendaknya untuk melihat gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan kiai dalam memimpin pondok pesantren. Hal tersebut dilakukan guna memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adhiyatma , Afif. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah di Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

Afani, Tri. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok.* Skripsi tidak diterbitkan.. Bogor: Program Sarjana Alih Jenis Manajemen, IPB.

Ardiyani, Lis. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Sukoharjo.* Skripsi tidak diterbitkan,. Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga.

Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Departemen Agama RI. 2003. *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya.* Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.

Effendi, Faisal. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta,* skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga.

Ensiklopedi Islam, cet.1. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve. 1993

Fattah, Nanang. 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya.

G, Dessler. *Human Resource Management* 8th Edition,

Griffin, Jill. 2002 . *Customer Loyalty How to Earn It, How to Keep It* (Kentucky: McGraw Hill.

<https://naqsyabandie.com/profil-qashrul-arifin/>

Irawanto, D. W., Ramsey, P.L., & Tweed, D. C. 2012. *Exploring Pternalistic Leadership and Its Application To The Indonesian Public Sector.* The Internasional Journal of Leadership in Public Service, Vol.8 No.1.

- Kurnianingsih, Fitri. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) ASRI Tegalrejo Magelang*, skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga.
- Kurniawan, Asep. 2013. *Loyalitas Santri (Teamwork) Terhadap Kepemimpinan Kiai dalam Manajemen Pesantren*, Jurnal(Quality: Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Islam Negeri Kudus.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moedjino, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jakarta, UII Press.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- 1984. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noerthouse, Peter G. 2006. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks.
- Noor , Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Oktapiyani , Nurul. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Mangrove Jokteng Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga.
- Olson, Peter. 1993. *Consumer Behaviour and Marketing Strategy*. Richard D. Irwan Inc, Boston, Third Edition.
- Poerdarminta, W.J.S.. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi. III, cet. 10. Jakarta Timur, PT. Balai Pustaka.
- Priyanto , Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Qomar, Mujamil. 2005. *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Siagian, Sondang P. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siswanto. 1998. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudarmanto , Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika ke 6*. Bandung: Trasiito.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Administrasi, cet. 21*. Bandung: Alfabeta, cv.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta.
- Tahrim, Muhammad Ghozali. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik pada Kreativitas dengan Suara Karyawan sebagai Pemediasi (studi pada UD. Padi Makmur Kabupaten Karangayar)*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, IAIN Surakarta.
- Thoha, Miftah. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen “Suatu Pendekatan Perilaku”*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Trihendradi, C. 2013. *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial dan Kesehatan Konsep dan Penerapannya Menggunakan SPSS* . Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardani, Septia Rachma. 2015. *Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Jamaah Umroh PT. Nur Ramadhan Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga.
- Wellyanto, Sieny Carolina dan Grace Angelica Halim. 2017. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa,vol. 5:2.

- Wirawan, Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel – PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yunus, Jamal Lulail. 2009. *Leadership Model: Konsep Dasar, Dimensi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan*. Malang: UIN Malang Press.
- Yusvari, Caecillia Faraditya. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen terhadap Loyalitas Konsumen di Restoran Metduck Paragon Mall Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Jurusan Manajemen, Unika Soegijapranata
- Zikmund. 2003. *Customer Relationship Management: Integrating Marketing Strategy and Information Technology*. New Jersey: John Wiley and Sons.