



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP ETOS KERJA
STAKEHOLDER PADA PONDOK PESANTREN MODERN MAN ANA
KECAMATAN PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR**

**THE INFLUENCE OF CHARISMATIC LEADERSHIP ON THE WORK ETHIC OF
STAKEHOLDERS AT MODERN ISLAMIC BOARDING SCHOOL MAN ANA, PAMIJAHAN
SUBDISTRICT, BOGOR REGENCY**

Muzhir Ihsan^{1*}, Moh. Romli², Maulana Firdaus³

¹⁻³Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Insitut Agama Islam Sahid, Bogor
*muzhirhsan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of charismatic leadership on stakeholder work ethics. This research was conducted at Modern Man Ana Islamic Boarding School, Pamijahan District, Bogor Regency. The research method used is a type of inferential research with a quantitative approach with research subjects are the Principals of Modern Man Ana Islamic Boarding Schools and respondents of this study are all stakeholders of the Modern Man Ana Islamic Boarding Schools. Sampling is done by non-probability sampling technique that is with saturated samples. Data collection using the questionnaire method and unstructured interviews. Analysis of the data used in this study was a descriptive analysis of respondents, a descriptive statistical analysis of variables, an assumption test using the normality test, and a hypothesis test using simple linear regression analysis, the t-test and the coefficient of determination test (ΔR^2). The results of the study which were processed using the SPSS computer program version 16.0 for windows showed that the results of hypothesis testing using simple linear regression analysis showed that charismatic leadership had a positive effect on stakeholder work ethics in Modern Man Ana Islamic Boarding School, Pamijahan District, Bogor Regency. This is evidenced by the beta coefficient (β) of 0.269 and a significance value of 0.034. The contribution of charismatic leadership influence to the work ethic of stakeholders of (ΔR^2) 0.168 or 16.8% (significant influence) can be proven by stakeholders and students have been able to achieve achievements that boast both academic and nonacademic. The application of charismatic leadership to the work ethic of stakeholders in Modern Man Ana Islamic Boarding School, Pamijahan Sub-district, Bogor Regency is seen from 4 aspects of charismatic leadership implemented by the leadership of Modern Man Ana Islamic Boarding School in daily life, namely among them: ability, self confidence, confidence, and environmental sensitivity. Charismatic leadership positively influences stakeholder work ethic at Modern Man Ana Islamic Boarding School, Pamijahan District, Bogor Regency. This is evidenced by the regression coefficient of 0.269, indicating that if charismatic leadership increases by 0.269; the stakeholder work ethic increases by 0.269; t count 2,249 > t table 2.059 then H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it can be concluded that the charismatic leadership variable (X) influences the stakeholder work ethic variable (Y). Significance value of 0.034 < 0.05 then H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it can be concluded that the charismatic leadership variable (X) influences the stakeholder work ethic variable (Y).

Keywords: Charismatic Leadership; Stakeholder Work Ethics.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder*. Penelitian ini dilaksanakan pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian inferensial dengan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah Kepala sekolah Pondok Pesantren Modern Man Ana dan responden penelitian ini adalah seluruh *stakeholder* Pondok Pesantren Modern Man Ana. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability sampling yaitu dengan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode angket dan wawancara tidak terstruktur. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji-t dan uji koefisien determinasi (ΔR^2). Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16,0 for windows menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Kontribusi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder* sebesar (ΔR^2) 0,168 atau 16,8% (pengaruh cukup berarti) bisa dibuktikan para *stakeholder* dan para santri sudah bisa meraih prestasi- prestasi yang membanggakan baik akademik maupun nonakademik. Penerapan kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dilihat dari 4 aspek kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Modern Man Ana dalam kehidupan sehari-hari, yaitu di antaranya: kemampuan, kepercayaan diri, keyakinan, dan kepekaan lingkungan. Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,269 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan karismatik meningkat sebesar 0,269; maka etos kerja *stakeholder* meningkat sebesar 0,269; thitung sebesar 2,249 > ttabel 2,059 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y). Nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y).

Kata kunci: Kepemimpinan karismatik; Etos kerja *stakeholder*.

PENDAHULUAN

Etos kerja merupakan unsur penting dalam sebuah lembaga atau organisasi, sebab tanpa adanya etos kerja maka suatu lembaga atau organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Etos kerja bukan jatuh dari langit, harus tumbuh dalam pribadi seseorang. Etos kerja menuntut bakat tertentu dan bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal soleh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur, tetapi di samping itu pula pembinaan baik melalui pendidikan maupun melalui pengalaman hidup sehari-hari.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan maju mundurnya atau hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan korporasi dan usaha dagang. Jadi, semangat etos kerja harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dan mengoreksi kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Etos kerja atau semangat kerja itu ditimbulkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: tidak adanya kepuasan dalam bekerja, yang dikarenakan pekerjaan itu sendiri tidak sesuai dengan hati kecilnya, pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya, imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dibebankan, adanya tekanan dari atasan atau teman sejawat dalam pekerjaan, dan tekanan dari luar lingkungan perusahaan.

Data dan fakta hasil pengamatan dan kajian dokumen diketahui masih terdapat pekerja terlambat masuk kerja, meninggalkan tempat kerja ketika pekerjaan berlangsung, tidak membuat persiapan

kerja, kerja asal-asalan, dan tidak menyelesaikan tugas-tugas administratif tepat waktu. Semua itu menunjukkan bahwa pekerja belum mampu menjalankan tugasnya secara baik. Kondisi seperti itu disebabkan karena banyak faktor.

Etos kerja *stakeholder* merupakan faktor penting dalam sebuah lembaga organisasi, karena *stakeholder* adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan lembaga organisasi antara lain dalam kegiatan pelayanan. Hasil observasi menunjukkan bahwa rendahnya etos kerja *stakeholder* ditunjukkan dengan adanya *stakeholder* yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 7 orang (25,93%), *stakeholder* yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sebanyak 6 orang (22,22%), *stakeholder* jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak sebanyak 8 orang (29,63%), *stakeholder* tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja sebanyak 4 orang (14,81%), dan adanya *stakeholder* yang tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja sebanyak 2 orang (7,41%).

Menurut pendapat Kepala SMA Pondok Pesantren Modern Man Ana mengatakan bahwa menurunnya etos kerja *stakeholder* ditinjau dari indikator ketidaksesuaian ketepatan waktu kerja terlihat dari *stakeholder* yang sering datang terlambat. Kejujuran *stakeholder* masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja *stakeholder* Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri *stakeholder* untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Selain kejujuran, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan etos kerja *stakeholder*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun (Octariana, 2018). Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 13 orang (48,15%) rendahnya disiplin kerja *stakeholder* karena kurangnya kesadaran *stakeholder* dalam melaksanakan tugas, sebanyak 5 orang (18,52%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja *stakeholder* karena pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 9 orang (33,33%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja *stakeholder* karena kurangnya kemampuan *stakeholder* dalam melaksanakan tugas.

Kegiatan wawancara yang peneniliti lakukan terhadap Kepala Sekolah Pondok Pesantren Modern Man Ana, hasilnya menunjukan bahwa terdapat kecenderungan disiplin *stakeholder* dalam beberapa bulan terakhir, selain itu Kepala Sekolah Pondok Pesantren Modern Man Ana juga mengakui ada kecenderungan sikap sungkan dan apatis dari beberapa *stakeholder* terhadap pihak pimpinan sehingga kurang leluasa ketika meminta pelaporan tugas dari yang bersangkutan. Menurunnya tingkat disiplin ini serta keseganan dalam berdekatan dengan pimpinan merupakan salah satu ciri rendahnya etos kerja seorang *stakeholder* terhadap lembaga organisasinya. Penurunan tingkat kedisiplinan *stakeholder* ini ditandai dengan meningkatnya persentase jumlah absensi *stakeholder*.

Data di atas terlihat bahwa tingkat absensi pada Pondok Pesantren Modern Man Ana masih bersifat fluktuatif dengan penurunan tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan tingkat ketidakhadiran mencapai 7% dan paling rendah tingkat ketidakhadiran terjadi pada bulan Agustus mencapai 0%. Tingkat absensi *stakeholder* terutama paling tinggi di 6 bulan terakhir ini tentu harus menjadi perhatian karena dengan semakin seringnya *stakeholder* yang absen maka pekerjaan yang harus diselesaikan pun akan semakin banyak.

Kegiatan peneliti selanjutnya untuk dapat mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan ini maka penulis mengadakan pra-penelitian terhadap 27 responden pada Pondok Pesantren Modern Man Ana. Data cukup menggambarkan seberapa besar tingkat etos kerja *stakeholder* pada Pondok

Pesantren modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Dari 27 *stakeholder* yang menjadi responden, 14,81% *stakeholder* kurang memiliki inisiatif serta tidak mendiskusikan tugas-tugas sulit kepada pimpinan, sementara itu hanya sekitar 29,63% *stakeholder* yang merasa penyelesaian tugas yang tidak maksimal akan berdampak negatif pada dirinya dan atasannya. Data ini juga menunjukkan bahwa *stakeholder* yang sering menunda-nunda pekerjaannya mencapai 37,04% lebih tinggi dari yang tidak pernah melakukannya yaitu hanya 3,70%. Sekitar 18,52% *stakeholder* tidak memeriksa kembali hasil kerjanya. Selanjutnya sekitar 25,93% *stakeholder* tidak terlalu peduli akan kritik yang mungkin datang kepadanya. Kesimpulan yang peneliti catat adalah bahwa tingkat etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor tidak terlalu buruk namun juga tidak dalam posisi yang baik.

Kurangnya pengawasan, bimbingan, pengajaran, arahan dari pimpinan suatu lembaga dan penerapan sanksi yang tidak tegas membuat pekerja bebas melanggar aturan tanpa rasa takut, sebagian pekerja belum memahami dan menyadari bahwa mereka adalah ujung tombak keberhasilan suatu lembaga yang seharusnya mampu mengawal lajunya proses tujuan yang ingin dicapai suatu lembaga dengan menampilkan etos kerja terbaiknya.

Setiap organisasi terdapat kegiatan kelompok, kepemimpinan sangatlah dibutuhkan. Dengan adanya kepemimpinan maka kegiatan kelompok menjadi terarah dan lebih mudah serta efektif, dengan kata lain kepemimpinan merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya kehidupan kelompok atau organisasi yang sehat, sesuai dengan tujuan pembentukan kelompok atau organisasi itu. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap aktivitas organisasi. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018).

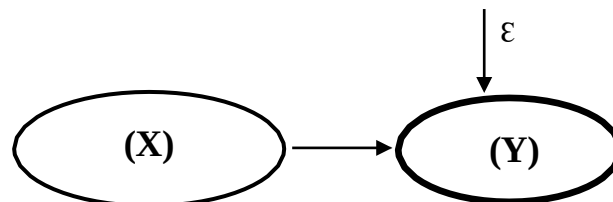
Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Bila pimpinan mampu melaksanakan perannya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan (Rivai, 2018).

Kegiatan selanjutnya untuk lebih jelas peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada 27 responden terkait dengan kepemimpinan agar mendapat gambaran mengenai hal tersebut, Data di atas dapat dilihat jika kepemimpinan yang diterapkan pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dirasakan masih belum terlalu baik dengan indikasi *stakeholder* yang memberikan jawaban cukup, mencapai 47,62%. Hal ini bisa diartikan jika persepsi dari *stakeholder* terhadap atasannya belum berada di tingkat yang baik, kepemimpinan pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor masih menyimpan banyak potensi untuk dapat ditingkatkan agar persepsi *stakeholder* terhadap gaya kepemimpinan dari atasan dapat meningkat. Semakin baik penilaian *stakeholder* terhadap pemimpinnya maka dapat dipastikan *stakeholder* akan jauh lebih mudah untuk dipengaruhi agar mampu meningkatkan etos kerja dan kinerjanya.

Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Etos Kerja *Stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor”.

METODOLOGI

Metode Penelitian dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis inferensial. penelitian inferensial kuantitatif merupakan penelitian yang nantinya merubah data-data ke dalam angka-angka serta diolah menggunakan metode statistik dan berfungsi meramalkan dan mengontrol keadaan atau kejadian. Penelitian ini mengkaji 2 variabel, yaitu 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel Terikat/Dependen (Y) Etos kerja, Variabel ini akan diukur dengan 4 indikator, meliputi: tepat waktu, tanggung jawab, jujur, dan percaya diri (Tasmara, 2018). Variabel Bebas/Independen (X) Kepemimpinan karismatik, Variabel ini akan diukur dengan 4 indikator, meliputi: percaya diri, kemampuan, keyakinan dan kepekaan lingkungan (Robbins, 2018). Desain pengaruh antara variabel yang diteliti tersebut dilukiskan dalam konstelasi seperti gambar berikut:



Keterangan:

- X = Variabel Kepemimpinan Karismatik
- Y = Variabel Etos Kerja
- ϵ = Faktor Lain

Gambar 1. Paradigma pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder*

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu dengan sampel jenuh (seluruh *stakeholder* lembaga digunakan sebagai sampel). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampelnya adalah 27 responden *stakeholder* Pondok Pesantren Modern Man Ana.

Dua macam metode pengumpulan data yaitu tes dan nontes (Arikunto, 2017). Dijelaskan pula tes adalah sederetan pertanyaan atau latihan atau alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan atau bakat yang dimiliki individu atau kelompok. Non tes meliputi angket atau kuesioner, interview atau wawancara, observasi, skala bertingkat atau rating scale dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dan interview atau wawancara tidak terstruktur. Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan tipe check list / tanda centang yang berisi pernyataan yang ditujukan kepada responden yaitu semua *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, yang mana responden diminta memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik diri *stakeholder* dengan cara memberikan tanda check list pada angket/kuesioner.

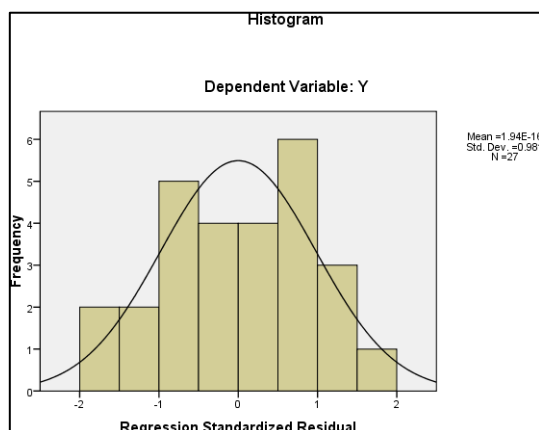
Penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala penilaian dengan jenis skala kategori. Penelitian ini juga menggunakan Uji validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis dan pengolahan data menggunakan: analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, dan uji asumsi. Teknik uji hipotesis menggunakan: analisis regresi sederhana, uji-t, dan uji koefisien determinasi (uji R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Etos Kerja *Stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana maka data yang diperoleh dari hasil penelitian

melalui penyebaran quisioner dengan diolah dengan menggunakan program spss versi 16.00 menunjukkan perolehan nilai dari 27 responden yang diberi pertanyaan angket.

Dari hasil penghitungan data, dapat di tarik kesimpulan bahwa untuk variabel kepemimpinan karismatik dan etos kerja sudah reliabel dan valid seluruh datanya. Kemudian hasil data ini memeuhi syarat untuk uji regresi linear sederhana. Hasil uji asumsi disajikan dengan diagram data sebagai berikut:



Gambar 2. Output Histogram

Pada diagram di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi variabel membentuk kurva normal, maka dapat dilakukan analisis untuk menguji hipotesis. Kenormalan data dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa grafik data di atas, menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dilanjutkan ke uji hipotesis. Hasil dari regresi linear sederhana dari penelitian yang peneliti ujikan dapat sajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.910	1	.910	5.058	.034 ^a
1 Residual	4.497	25	.180		
Total	5.407	26			

Dari hasil data tersebut diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 5,058$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel etos kerja *stakeholder* atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel kepemimpinan karismatik (X) terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y).

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficie nts		Standard ized Coefficie nts	t	Si g.	Correlations			Colline arity Statistic s	
	B	Std. Erro r	Beta			Zer o-ord er	Parti al	Par t	Tol era nce	VI F
1 (Const ant)	2.07 9	.353		5.8 83	.0 00					
X	.269	.119	.410	2.2 49	.0 34	.41 0	.410	.41 0	1.0 00	1.0 00

Diketahui nilai constant (a) sebesar 2,079 sedangkan nilai kepemimpinan karismatik (b/koeffisien regresi) sebesar 0,269. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,079 + 0,269X$$

Persamaan dapat diterjemahkan dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,079 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel etos kerja *stakeholder* adalah sebesar 2,079.
2. Koeffisien regresi X sebesar 0,269 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan karismatik, maka nilai etos kerja *stakeholder* bertambah sebesar 0,269. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Hasil uji-t dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstanda rdized Coefficie nts		Standard ized Coeffici ents	t	Si g.	Correlations			Colline arity Statistic s	
	B	Std. Erro r	Beta			Zer o-ord er	Part ial	Pa rt	Tol era nce	VI F
1 (Const ant)	2.07 9	.353		5.8 83	.0 00					
X	.269	.119	.410	2.2 49	.0 34	.41 0	.410	.4 10	1.0 00	1.0 00

Data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y).
2. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar $2,249 > t_{tabel} 2,059$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y).

Data hasil dari uji koeffisien determinasi (uji R²) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary^b

Mo del	R	R Squ are	Adju sted R Squa re	Std. Error of the Estima te	Change Statistics				
					R Square Change	F Chan ge	df 1	df 2	Sig. F Chan ge
1	.410 ^a	.168	.135	.42414	.168	5.058	1	25	.034

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,410. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,168 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan karismatik) terhadap variabel terikat (etos kerja *stakeholder*) adalah sebesar 16,8% (pengaruh cukup berarti).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder* Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,034 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap etos kerja *stakeholder* Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Kontribusi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder* sebesar (ΔR^2) 0,168 atau 16,8%; ini menunjukkan pengaruh cukup berarti, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis. Nilai koefisien regresi sebesar 0,269 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan karismatik meningkat sebesar 0,269; maka etos kerja *stakeholder* meningkat sebesar 0,269; thitung sebesar 2,249 > ttabel 2,059 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sasmito Jati, Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Loyalitas Karyawan dan Harga Diri pada Perusahaan Multifinance di Sragen, Jurusan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan harga diri pada Perusahaan Multifinance di Sragen.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Kontribusi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder* sebesar (ΔR^2) 0,168 atau 16,8% (pengaruh cukup berarti) bisa dibuktikan para *stakeholder* dan para santri sudah bisa meraih prestasi-prestasi yang membanggakan baik akademik maupun nonakademik.
2. Penerapan kepemimpinan karismatik terhadap etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dilihat dari 4 aspek kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Modern Man Ana dalam kehidupan sehari-hari, yaitu di antaranya: kemampuan, kepercayaan diri, keyakinan, dan kepekaan lingkungan.
3. Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap etos kerja *stakeholder* pada Pondok Pesantren Modern Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,269 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan karismatik meningkat sebesar 0,269; maka etos kerja *stakeholder* meningkat sebesar 0,269; thitung sebesar 2,249 > ttabel 2,059 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja *stakeholder* (Y). Nilai

signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan karismatik (X) berpengaruh terhadap variabel etos kerja stakeholder (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian. (2018). *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Anoraga. (2018). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Biset, N. (2018). *Herbal Drugs and Phytopharmaceuticals: A Hand Book for*. London: CRC Press.
- Daulay, H. P. (2017). *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daulay, P. H. (2017). *Islamic Education In Indonesia: A Historical Analysis Of Development And Dynamics*. Britis: European Centre for Reserch Training and Development.
- Freeman, R. (2018). *Strategic Management*. Boston: Pitman Publishing.
- Furchan, A. (2017). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haidar, D. (2017). *Islamic Education in Indonesia*. Britis: European Centre for Reserch Training and Development .
- Hamdar, A. M. (2016). *Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Hidayat, M. (2015). *Model Komunikasi Kyai dengan Santri di Pesantren* . Yogyakarta: Jurnal Komunikasi ASPIKOM.
- Ibrahim, H. (2014). *Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW*. Jakarta: Tips Serba Serbi.
- Ivancevich, d. (2018). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kathleen, W. (2015). *Indonesian School. Shaping the Future of Islam and Democracy in a Democtatic Muslim Conutry, Journal of International Education and Leadership, Volume 5 Issue 1 Sring*. Universitas of North: Gergia.
- Kepemimpinan, A. A.-Q. (2014, Juni Selasa). *ragilmuhammad*. Retrieved November Senin, 2018, from blogspot: <http://www.neliti.com>
- Kerja, A. A.-Q. (2016, Juni Kamis). *Bacaan Madani*. Retrieved November Senin, 2018, from Bacaan Madani: <http://www.bacaanmadani.com>
- Kouzes, J. (2014). *Tantangan Kepemimpinan*. Batam: Interaksara.
- Luthan, F. (2017). *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Manullang, M. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mirtoff, I. I. (2017). *Perilaku Oragnisasi*. Jakarta: Indeks.
- Mujamil, Q. (2015). *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Eralangga.
- Mukhtar, M. (2017). *Pengawan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*: BPJM Press.
- Muthahar, A. (2015). *Ideologi Pendidikan Pesantren*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Nata, A. (2016). *Kapita Selektta Pendidikan Islam: Isu Komtemporer Tentang Pendidikan Islam* . Jakarta: Grafindo Persada.

- Octariana, A. (2018). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga*. Sarolangun: Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas.
- Putra, D. H. (2015). *Sejarah Pertumbuhan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Qomar, M. (2015). *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- Rahem, Z. (2016). *Jejak Intelektual Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Rivai, d. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Sinamo, J. (2017). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharismi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sukardewi, N. (2017). *Kontribusi Adversity Qoutient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*. Denpasar: Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4.
- Sukardi. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. (2018). *Aplikasi Statistik dalam Penelitian Edisi Revisi Konsep Statistik yang Lebih Komperhensip*. Jakarta: Change Publication.
- Suwito. (2016). *Sejarah Sosial Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syarif. (2014). *Tradisi dan Kontekstual Kitab Kuning di Pesantren Miftahul Huda Manonjaya Tasikmalaya, Jurnal*. Jakarta: Penmas RI.
- Tan, C. (2014). *Educative Tradition and Islamic School in Indonedia*. Singapore: Joornal of Arabic and Islamic Studies.
- Tasmara, T. (2018). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tolchan, M. (2016). *Pendidikan Agama Islam*. Surabaya: Madani.
- Wibisono. (2018). *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*. Gresik: Fascho Publishing.