

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI TERHADAP

LOYALITAS KELEMBAGAAN

Pada Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang

SKRIPSI



Disusun oleh;

Misbachul Hudha 17410204

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL KYAI

TERHADAP LOYALITAS KELEMBAGAAN

Pada Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang

SKRIPSI

Diajukan kepada Dekan Fakultas psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjanapsikologi (S.Psi)

Oleh:

Misbachul Hudha

17410204

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL KYAI
TERHADAPLOYALITAS KELEMBAGAAN
Pada Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang**

SKRIPSI

Oleh: Misbachul Hudha

17410204

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

NIP. 197307102000031002

**Mengetahui, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP.197611282002122001

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL KYAI
TERHADAP LOYALITAS KELEMBAGAAN

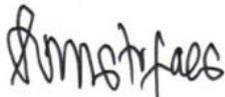
Pada Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi

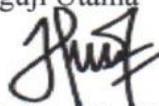


Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

NIP. 197307102000031002

Anggota Penguji Lain

Penguji Utama



Fuji Astuti, M.Psi

NIP. 199004072019032013

Ketua Penguji



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

NIP. 197605122003121002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

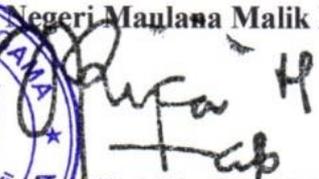
Tanggal, 14 Desember 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Misbachul Hudha

NIM : 17410204

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanal Kyai Terhadap Loyalitas Kelembagaan” Pada Santri Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang** adalah benar merupakan karya saya dan tidak melakukan plagiat dalam penyusunan skripsi. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah tercantum sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang – undang. Jika skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orag lain dan bukan merupakan tanggungjawab Dosen Pembimbing atau Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Malang, 14 Desember 2021

Penulis



Misbachul Hudha

NIM. 17410204

MOTTO

Barang siapa yang menghabiskan waktu berjam-jam lamanya untuk mengumpulkan harta karena takut miskin, maka dialah sebenarnya orang yang miskin.

-Imam Al Ghazali-

PERSEMBAHAN

Terimakasih dan bersyukur yang sedalam-dalamnya kepada Allah SWT, atas nikmat, kekuatan yang diberikan kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan karya ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

Orang tua saya tercinta, Mu'tamar & Siti Khoiriyah yang memberikan motivasi dan perhatian serta doa yang tidak pernah putus, juga kepada adik saya, Hima Aliya Al Khamidi yang selalu pengertian kepada saya.

Terimakasih kepada Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuannya, khususnya kepada bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag atas bimbingannya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Terimakasih kepada Dewan Asatidz Pondok Pesantren Nasyrul 'Ulum dan Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman, Khususnya kepada Drs.KH. M Lubbul Aqil yang telah mengajarkan ilmu agama kepada saya, sehingga saya mampu berada pada titik ini.

Kepada teman-teman perkuliahan, pondok, dan organisasi yang telah memberikan pengalaman dan dukungannya, khususnya kepada teman-teman pengurus pondok pesantren, terimakasih banyak atas pelajaran yang tidak saya dapat di bangku pendidikan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang memberikan nikmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sholawat serta salam semoga tetap tercurshksn kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang kita harapkan syafaatnya dihari kiamat.

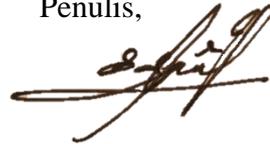
Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. M Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku dosen pembimbing skripsi yang tela memberikan banyak ilmu dan arahan kepada penulis.
4. Segenap sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya kepda dosen yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
5. Ayah, Ibu dan Adik, yang memberikan semangat dan doa yang tak pernah putus kepada penulis.
6. Kepada keluarga Psikologi 17, keluarga Pondok Pesantren Arrahman, keluarga Pondok Pesantren Nasyrul ‘Ulum yang banyak memberikan pengalaman.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang terkait, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua serta menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan, Amin.

Malang, 14 Desember 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Misbachul Hudha', written in a cursive style.

Misbachul Hudha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK BAHASA ARAB	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Rumusan Masalah	7
C.Tujuan Penelitian	7
D.Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A.Kepemimpinan	9
B.Loyalitas.....	17
C.Hubungan Kepemimpinan Kyai Terhadap Loyalitas Santri	20
D.Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A.Jenis Penelitian.....	21
B.Identifikasi Variabel.....	21
C.Definisi Operasional.....	22

D.Populasi Dan Sampel	23
E. Metode Pengambilan Data Dan Instrumen Penelitian	24
F. Uji Instrumen Penelitian	28
G. Analisis Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A.Pemaparan Hasil Penelitian.....	31
B.Pembahasan.....	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
A.Kesimpulan	42
B.Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional	34
Gambar 2. Diagram Kategorisasi Loyalitas	35

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Kepemimpinan Transformasional.....	26
Tabel 2. Blueprint Skala Loyalitas.....	27
Tabel 3. Norma Kategorisasi.....	29
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.....	32
Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif.....	32
Tabel 7. Prosentase Tingkat Kepemimpinan Transformasional.....	33
Tabel 8. Prosentase Tingkat Loyalitas.....	34
Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	35
Tabel 10. Koefisien Determinasi.....	36

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kepemimpinan Transformasional	48
Lampiran 2. Skala Loyalitas	50
Lampiran 3. Verbatim Wawancara	52
Lampiran 4. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	57
Lampiran 5. Uji Validitas Loyalitas.....	60
Lampiran 6. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	62
Lampiran 7. Uji Validitas Loyalitas.....	63
Lampiran 8. Uji Normalitas	64
Lampiran 9. Uji Regresi Linier Sederhana	65
Lampiran 10. Uji Koefisien Diterminasi.....	66

ABSTRAK

Misbachul, Hudha. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Loyalitas Kelembagaan Pada santri Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang, *Skripsi*, Dosen Pembimbing: Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

Loyalitas adalah tekad seseorang untuk sanggup menaati, mengamalkan, serta melaksanakan semua bentuk tugas atau tanggung jawab yang diberikan dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakannya (Saydam, 2005). Tinggi dan rendahnya loyalitas seorang santri terhadap pondok pesantren tidak lepas dari faktor internal dan eksternal, salah satunya ialah kepemimpinan dari seorang Kyai. Tingkat loyalitas seorang santri pada aspek bertanggung jawab dan kejujuran sebesar 93.3%, sedangkan pada aspek sikap dan pengabdian terhadap pondok sebesar 100%, hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kelembagaan seorang santri berada pada tingkat yang tinggi,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap loyalitas kelembagaan pada santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang, metode pada penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif, teknik pengambilan sampel yaitu *purpasive sampling*, digunakan sampel sebanyak 32 santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang, teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan perhitungan statistik (SPSS 25), reliabilitas kepemimpinan Transformasional sebesar 0.939, sedangkan skala loyalitas sebesar 0.946. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional Kyai yang di nilai oleh santri dan loyalitas kelembagaan santri memperoleh nilai yang sama yaitu pada kategori tinggi sebesar 91% dan kategori sedang sebesar 9%, hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,918, yang artinya kepemimpinan transformasional kyai berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap loyalitas kelembagaan santri.

Kata Kunci: Loyalitas Santri, Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

Misbachul, Hudha 2021, The influence of Kyai's Transformational Leadership to Institution's Loyalty For University Student in University Student's Boarding School Ar-Rahman Malang, Supervisor : Dr.H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

Loyalty is someone's determination to obey, carry and execute every kind of command that was given with devotion and awareness to be responsible (Saydem, 2005). The quality of student's loyalty toward their boarding school was affected by internal and external factor, like the leadership of Boarding School's Leader(Kyai). The data in research shows that loyalty in the aspect of responsibility and honesty reach to 93.3%. As for attitude and devotion toward the boarding school reach to 100%, this shows that student's loyalty toward their institution is very high.

The aim of this research is to analyze the effect of Kyai's transformational leadership toward institution's loyalty for Student in Ar-Rahman Malang Islamic Boarding School. the method used in this research is qualitative descriptive with *purposive sampling* as sampling technique, this research took 32 sample from collage's student in Ar-Rahman Malang Islamic Boarding School. The analyze technique used for this research is simple linear regression analysis.

Based on statistic calculation (SPSS 25), the reliability of transformational leadership is 0.939, and loyalty scale is 0.946. the research shows that student evaluate Kyai's transformational leadership and institution's loyalty highly, 91% of student evaluate them in high category, as for the other 9% evaluate in middle category. The simple linear regression test shows 0,000 in significant value which is lower than 0,005, and shows 0,918 in coefficient value that means Kyai's transformational leadership have significant effect and positively related to student's loyalty toward their institution.

Keyword : Student's Loyalty, Transformational Leadership

مستخلص البحث

مسباح الهدى. 2021. تأثير قيادة تحولية الأستاذ على وفاء المؤسسة في طلاب معهد الرحمن للطلاب الجامعة الإسلامي مالانج. بحث جامعي. المشرف: الدكتور الحاج محمد لطفي مصطفى الماجستير.

الوفاء هو عزم المرء أن يقدر على الطاعة والعمل في كل الواجبات والمسؤوليات المعطى بكمال الوعي وشعور المسؤول في العمل به (شدام 2005). عالي الوفاء ومنخفضه الطالب للمعهد تعتمد على العامل الداخلي والعامل الخارجي، إحد من تلك العوامل يعني القيادة من قبل الأستاذ.

الهدف هذا البحث هو لتحليل تأثير قيادة تحولية الأستاذ على وفاء المؤسسة في طلاب معهد الرحمن للطلاب الجامعة الإسلامي مالانج، المنهج هذا البحث هو المنهج الكمي الوصفي، طريقة أخذ العينات هو أخذ عينات هادفة، بلغ العينات 32 طالبا معهد الرحمن للطلاب الجامعة الإسلامي مالانج، طريقة تحليل البيانات هي تحليل الانحدار الخطي البسيط.

إعتمادا على حساب الإحصائيات (SPSS 25)، موثوق قيادة التحولية على المعيار 0,939 وأما مقياس الولاء على المعيار 0,946 النتائج من هذا البحث أن قيادة تحولية الأستاذ من نظر الطلاب والوفاء المؤسسة في طلاب حصل على نفس الدرجة تعني في درجة العليا 91% وفي درجة المتوسط 9%، اختبار الانحدار الخطي البسيط حصل على قيمة الأهمية $0,005 > 0,000$ ثم حصل على درجة المعاملية 0,918 تدل على أن قيادة تحولية الأستاذ تأثر وترتبط إيجابيا على وفاء المؤسسة الطلاب.

الكلمات المفتاحية: وفاء الطلاب، قيادة التحولية

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu ciri umum pada pondok pesantren ialah loyalitas santri yang tinggi, Dalam kamus besar Bahasa Indonesia modern loyalitas memiliki arti kesetiaan, ketulusan dan ketaatan (Dahlan, 2004). Loyalitas santri terhadap pondok pesantren memiliki makna kesediaan seorang santri untuk melanggengkan hubungan terhadap elemen pesantren , jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun (Kurniawan, 2013). Rasimin (2017) mengemukakan bahwa loyalitas adalah bentuk kesetiaan, pengabdian, tanggung jawab dan rasa cinta kepada sebuah lembaga. Sedangkan menurut Muhyadi (1989) loyalitas adalah kesediaan mengorbankan diri dengan penuh kesadaran untuk mengabdikan diri terhadap perusahaan.

Menurut Fahmi & Citra (2019) salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi loyalitas adalah kepemimpinan. Mereka menyatakan bahwa, sikap, keputusan dan tindakan dalam menjalankan tugas dan perannya menjadi seorang pemimpin dapat menjadi tolak ukur dan motivasi bagi karyawan sehingga, peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan loyalitas itu sendiri. Loyalitas santri dapat terbentuk karena cara memimpin, perilaku, sifat Kiai yang mengerti dan memahami tentang

kebutuhan serta budaya, nilai dan norma yang dianut oleh santri atau pengikutnya (Kurniawan, 2013).

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terhadap santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang berjumlah 15 santri dengan menggunakan kuesioner (*Need Analysis*) yang disebarakan lewat Google form dengan hasil bahwa santri yang menaati peraturan sebanyak 86,7%, dan santri yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pondok sebanyak 93,3%, persentase tersebut juga sama dengan aspek kejujuran santri yaitu sebanyak 93,3%, sedangkan 100% dari 15 santri memiliki sikap yang baik terhadap pondok, teman dan kyai, hasil tersebut juga sama dengan tingkat pengabdian santri terhadap pondok pesantren yaitu sebanyak 100%. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ini adalah termasuk dari aspek loyalitas yang dikemukakan oleh Saydam (2005) bahwa terdapat lima aspek yaitu ketaatan dan kepatuhan, pengabdian, tanggung jawab, kejujuran dan sikap santri.

Dalam pondok pesantren terdapat Kyai yang sekaligus menempati kedudukan sebagai seorang pemimpin. Yang menjadi berbeda, selain menjadi pemimpin, Kyai pondok pesantren mahasiswa Arrhman Malang juga menjabat sebagai anggota DPRD Jawa Timur, sehingga kepemimpinan yang diterapkan sedikit berbeda dengan Kyai atau pimpinan pesantren pada umumnya. Dalam artian khusus, jika Kyai pada umumnya dapat membimbing dan menemani setiap santrinya selama 24 jam, beliau hanya memiliki waktu-waktu tertentu untuk membimbing para

santri-santrinya. Cara pendekatan-pun berbeda dengan kyai yang lain, dimana Gus tamim selalu memberikan perhatian yang lebih terhadap santrinya, bertanya tentang masalah yang dihadapi saat berada di pondok, kesulitan saat kuliah, dan selalu memberikan motivasi dan cerita saat beliau masih masa kuliah kepada santrinya, serta juga terdapat satu santri semester tua yang belum mengerjakan skripsi dan abah tamim selalu memberi semangat serta arahan kepada santri. Fenomena tersebut juga diperkuat oleh pengakuan santri bahwa,

saya itu kagum dengan abah dan umi dari segi kedekatannya dengan santri mas, selalu menanyakan keadaan, menanyakan masalah yang di alami terus menyurport santri santrinya, pokok dari segi komunikasinya luar biasa mas, (wawancara. 2 April, 2021, Asrama pondok)

Santri tersebut menyukai kyai dalam segi aspek komunikasinya terhadap santri. Menurutnya, komunikasi yang terjadi antara pemimpin dengan santri terjalin dengan baik, sehingga santri merasa nyaman. dan diperhatikan lebih yang membuat santri dengan berani melontarkan pendapat tentang masalah yang dialami di pondok. Sedangkan wawancara terhadap tiga santri menjawab bahwa santri tersebut menyukai dalam aspek sifat dan perilaku kyai. Setiap pemimpin memiliki karakter kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga menciptakan lingkungan yang berbeda juga, begitu pula dengan pemimpin pondok pesantren, karakter kepemimpinan seorang Kyai yang berbeda, maka akan menciptakan kekhasan atau ciri-ciri tersendiri, sehingga dapat menambah daya tarik

masyarakat untuk menitipkan anaknya agar menimba ilmu di pondok pesantren tersebut.

Pondok pesantren adalah lembaga tertua yang ada di Indonesia yang berfokus pada pembelajaran agama secara mendalam (Qomar, 2006). Dalam pondok santri diwajibkan untuk tinggal penuh didalam asrama, dan waktu belajar sudah terjadwal sedemikian rupa dari pagi hingga pagi lagi, pesantren juga mengajarkan kemandirian dan bermasyarakat yang luar biasa. oleh karena itu interaksi dan kerja sama antar elemen pesantren yaitu kiyai, ustad, dan santri berjalan secara intim. Kerja sama di pondok pesantren selalu menunjukkan solidaritas dan loyalitas, dalam kepemimpinan seorang Kiai kerja sama merupakan bagian dari integral menejemen pondok pesantren, sehingga loyalitas sangat kental di dapati dalam pondok pesantren. Loyalitas dapat tercipta karena bawahan atau anggota memiliki rasa kepuasan terhadap pemimpinnya (Kurniawan 2013).

Pemimpin adalah orang yang memiliki power untuk dapat memengaruhi orang lain, baik berpikir atau bertindak sesuai keinginan pemimpin tersebut. Dalam setiap organisasi atau kelompok, pemimpin dibutuhkan sebagai subjek utama yang mengatur pergerakan dalam kelompok tersebut. Berkaitan dengan hal ini Allah telah menegaskan secara khusus melalui kalam-kalamnya bagaimana pentingnya keberadaannya pemimpin dalam sebuah kelompok, misalnya Al-Baqoroh Ayat 30 yang menjelaskan bagaimana manusia diciptakan oleh Allah

sebagai khalifah di muka bumi. demikian, Allah telah memberi pemisalan yang cukup jelas bahwa nabi Muhammad SAW adalah pemimpin mahluk dari setiap alam. Ini menunjukkan bahwa eksistensi pemimpin menjadi hal penting untuk keberlangsungan pola kehidupan mahluk atau kelompok yang dipimpin oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan, kecakapan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi atau satuan kerja untuk memengaruhi orang lain terutama bawahannya, pemimpin mengarahkan energi kepada bawahannya demi mencapai suatu tujuan bersama (Siagian, 2002). Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan atau aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok. Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menjalankan kekuasaannya secara halus sehingga tidak menimbulkan ancaman dan perlawanan, begitu pula sebaliknya pemimpin yang arogan, manipulatif dan mendominasi cenderung akan menimbulkan perlawanan (Yukl, 1989).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ivancevich, 2007). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menekankan inspirasi dan motivasi kepada para pengikutnya untuk mencapai kinerja yang tinggi melebihi apa yang bawahannya pikirkan (Yukl, 2006). Pemimpin dengan tipe transformasional ialah model pemimpin yang menekankan aspek komunikasi yang baik dan intens sehingga pengikutnya merasa

diperhatikan secara lebih sehingga pengikut atau bawahan akan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan senang hati serta menumbuhkan rasa loyal.

Terkait penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo & Susanti Prasetyaningtyas dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang” penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah sakit. Penelitian yang juga dilakukan oleh Deborah C. Widjaja, Nyoto Michael Wijaya & Novita Puspa Dewi dengan judul Analisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Madame Chang Surabaya” dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faris Bayu Septyan, Mochammad Al Musadieg & Mochammad Djudi Mukzam dengan judul yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang” hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan transformasioanal juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Dari fenomena diatas penulis ingin melakukan penelitian untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan

transformasional kyai dengan loyalitas santri. Oleh karena itu penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanal Kyai Terhadap Loyalitas Santri (Studi Kasus Pondok Pesantren Mahasiswa Arrahman Malang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional kyai pada pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang.?
2. Bagaimana tingkat loyalitas santri pada pada pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang.?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Kyai terhadap loyalitas santri pada pondok pesantren mahasiswa Arahman Malang.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional kyai pada pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang
2. Untuk Mengetahui tingkat loyalitas santri pada pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang

3. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara kepemimpinan tranformasional Kyai terhadap loyalitas santri pada pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Psikologi dan dapat memberi manfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian serta gagasan baru untuk meningkatkan sumber daya manusia, loyalitas santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartono (2003) kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain untuk bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut dapat membimbing orang lain demi mencapai tujuan bersama dan tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan dalam organisasi adalah kepemimpinan yang diarahkan agar mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk berbuat atau melakukan apa yang diperintahkan oleh seorang pemimpin atau sesuatu tujuan yang diinginkan (Sutikno, 2014).

Yukl, (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui dalam melaksanakan tugas serta bagaimana melaksanakan tugas tersebut dan terdapat proses memfasilitasi individu guna mencapai tujuan yang di inginkan. Kepemimpinan adalah usaha dalam memberi arti terhadap usaha kolektif, yang mengakibatkan bersedianya seseorang agar melakukan tugas atau usaha yang di inginkan untuk mencapai sasaran yang sudah ditentukan (Jacobs & Jacques, 1990).

Sedangkan menurut Robbin (2006) kepemimpinan ialah kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan sasaran. Kelompok atau organisasi yang mampu mencapai tujuannya serta

berkembang sangat tergantung oleh pemimpinnya. Dengan begitu peran kepemimpinan dalam suatu kelompok atau organisasi sangatlah penting.

Seorang pemimpin dalam kelompok atau organisasi harus dapat menyesuaikan dengan budaya dan norma yang dianut oleh bawahan atau anggota kelompok, serta mampu menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya dalam membina kerja sama, memotivasi, jika hal tersebut berjalan maka terciptalah hubungan yang positif antara bawahan dengan pemimpin, sehingga muncul niat bekerja yang maksimal untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan (Guntoro, 2015).

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: 1) kepribadian (personality), 2) harapan dan perilaku atasan, 3) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, 4) kebutuhan tugas, 5) iklim dan kebijakan organisasi, menurut Yukl (2016) terdapat empat aspek kepemimpinan sebagai berikut: 1) Kekuatan/kekuasaan, 2) Perilaku, 3) Sifat, 3) Faktor situasional

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan proses dimana pemimpin menentukan terlebih dahulu apa yang harus dikerjakan oleh karyawan (Bass, 1994). Gaya kepemimpinan ini sangat menekankan

pada hasil dan tujuan yang sempurna, jika hasilnya bagus dan sesuai standar yang ditentukan oleh pemimpin maka karyawan akan diberi reward, begitu pula dengan sebaliknya jika kinerja dan hasilnya buruk maka karyawan akan diberikan teguran kedisiplinan dan ancaman (Robbinson, 2008)

Menurut Yukl (2009) Gaya kepemimpinan transaksional merupakan proses pertukaran nilai kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Dalam kepemimpinan transaksional pemimpin dan karyawan bertindak sebagai pelaku tawar-menawar dalam suatu proses pertukaran antara imbalan dan hukuman, oleh karena itu pemimpin dengan gaya transaksional memotivasi karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkannya melalui imbalan dan hukuman.

Berbeda dengan Gilbert (2003) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi bawahannya dengan mempertegas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan ini lebih berfokus pada pimpinan dan bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya, berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang lebih berfokus pemberian motivasi yang menginspirasi dan menekankan komunikasi serta perhatian yang lebih, sehingga tercipta perubahan bagi bawahannya.

Secara konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional adalah berbeda tetapi berhubungan secara positif. Burns (1985) berpandangan bahwa kedua kepemimpinan ini juga berbeda, namun bisa digunakan dan dianut sekaligus dalam kondisi dan situasi yang berbeda. Meskipun konsepnya berlainan, namun Einstein, (1987) berpendapat kepemimpinan yang efektif adalah transformasional sekaligus transaksional (Einstein 1987)

Menurut Astuti (2015) kepemimpinan transaksional memiliki beberapa aspek yaitu meliputi: kepribadian, pengharapan perilaku atasan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan tugas, serta harapan perilaku rekan. Adapun untuk aspek-aspek kepemimpinan transaksional menurut Bass (1994) yaitu: imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif, dan manajemen eksepsi pasif.

3. Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional adalah teori kepemimpinan yang menekankan motivasi dan inspirasi untuk mempengaruhi orang lain, teori ini pertama kali dikemukakan oleh Bass yang dibangun atas gagasan-gagasan sebelumnya yang dikemukakan Burns, kepemimpinan transformasional yang didefinisikan oleh Burns adalah sebagai proses untuk mencapai tujuan kolektif, melalui motif yang saling menguntungkan yang dimiliki oleh pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan atau tujuan yang diinginkan (Pareke, 2004)

Yukl (2006) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi bawahan atau pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya atau cara seseorang dalam memimpin yang menekankan pada motivasi dan inspirasi sehingga pengikut akan terpengaruh atau dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya sehingga dapat membawa dampak yang luar biasa pada para pengikut (Robbins, 2010). Sedangkan menurut Burns (2012) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya seorang pemimpin dalam menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi bawahannya untuk berprestasi melampaui harapannya.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional membutuhkan komunikasi antara pemimpin dengan pengikut atau bawahannya secara intens (Septyan, 2017). Dengan komunikasi yang baik maka bawahan akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin dengan baik dan senang hati serta menumbuhkan sikap yang loyal.

Menurut O'Leary (2001) seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan-kemampuan untuk memberi perubahan

pada organisasi atau lembaga yang di pimpinnya, kemampuan dan kualitas yang harus dimiliki pemimpin transformasional meliputi hal-hal berikut:

- a. Kharisma
- b. Keyakinan diri
- c. Hormat dan kesetiaan
- d. Pujian terbuka
- e. Inspirasi

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devanna dan Tichy (dalam Safaria, 2004) mengemukakan beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yang efektif adalah: Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, a) Mendorong keberanian dan pengambilan resiko. b) Percaya pada orang-orang, c) Dilandasi oleh nilai-nilai, d) Pembelajar sepanjang hidup, e) Mempunyai kemampuan mengatasi kompleksitas dan ketidakpastian, f) Pemimpin yang visioner.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002) fungsi kepemimpinan sebagai berikut

a. Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Seorang pemimpin harus memiliki wawasan yang luas dan arah tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan harus sedemikian rupa.

b. Pimpinan Sebagai Wakil Juru Bicara Organisasi

Kebijakan serta kegiatan organisasi perlu dijelaskan ke pihak luar agar mengerti dengan maksud serta tujuan organisasi.

c. Pimpinan Sebagai Kominikator Yang Efektif

Keberadaan pemimpin sangat penting berperan sebagai orang yang mampu berkomunikasi dengan baik ke bawahan serta pihak lain dalam rangka pengawasan, pengendalian, dan penyampaian informasi.

d. Pimpinan Sebagai Mediator

Pimpinan sebagai pihak yang mampu mengendalikan situasi konflik yang terjadi dalam organisasi.

e. Pimpinan Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan ketrampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan.

4. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Bass & Avolio, (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai empat aspek yaitu:

a. Kharismatik

Aspek karismatik ini berkaitan dengan pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya

b. Motivasi Yang Menginspirasi

Aspek motivasi yang menginspirasi digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme

c. Stimulasi Intelektual

Aspek ini berkaitan dengan perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas.

d. Perhatian secara Individual

digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan yang dibutuhkan.

B. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Menurut Siwanto (1998) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan serta mengamalkan peraturan dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab. Sedangkan menurut Putra (2018) loyalitas ialah kesetiaan pada suatu rasa cinta, sehingga seseorang jika memiliki loyalitas yang tinggi maka seseorang tidak akan membutuhkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan.

Saydam, (2005) mengatakan loyalitas adalah tekad seseorang untuk sanggup menaati, mengamalkan, serta melaksanakan semua bentuk tugas atau tanggung jawab yang diberikan dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakannya. Loyalitas tersebut merupakan kesadaran seseorang dalam melaksanakan tugas yang didalamnya ada unsur ikhlas dalam melakukan sesuatu, sehingga seseorang yang ikhlas adalah melakukan sesuatu dengan senang hati dan tanpa mengharapkan sesuatu apapun.

Menurut Fathoni (2006) loyalitas adalah usaha seseorang dalam membela lembaga atau organisasi, dengan menunjukkan bahwa seseorang tersebut berperan aktif dalam lembaga atau organisasi tersebut. Sedangkan menurut Rasimin (1998) loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kepercayaan, kesetiaan dan pengabdian yang diberikan seseorang terhadap lembaga yang didalamnya terdapat rasa

cinta, tanggung jawab dan berusaha untuk memberikan perilaku, pelayanan terbaik untuk lembaga.

Steers & Porter (2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah sejauh mana pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya serta berusaha untuk tidak keluar dari perusahaan.

Loyalitas santri terhadap pondok pesantren memiliki makna kesediaan seorang santri untuk melanggengkan hubungan dengan pondok pesantren, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun (Kurniawan 2013). Dari beberapa definisi diatas, dapat di simpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang semestinya, seseorang akan melakukan sesuatu hal tanpa syarat dan tanpa mengharapkan suatu imbalan apapun.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk patuh, taat dan melanggengkan hubungan dengan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seorang pengikut, faktor tersebut bukan hanya dari luar namun juga muncul dari dalam diri seseorang. Menurut Steers dan Porter (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi loyalitas :

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, ras, budaya serta karakter kepribadian.

b. Karakteristik Desain Lembaga

Karakter ini menyangkut dengan formalisasi lembaga, bagaimana seorang pemimpin mendesain lembaga, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, ketergantungan fungsional serta dan fungsi kontrol organisasi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kecocokan tugas, identifikasi tugas, kesempatan berinteraksi sosial dan tantangan kerja.

d. Pengalaman yang diperoleh

Pengalaman ini meliputi rasa aman, rasa percaya, sikap positif terhadap perusahaan atau organisasi.

3. Aspek-aspek Loyalitas

Menurut Saydam, (2005) terdapat beberapa aspek-aspek loyalitas yaitu:

a. Kataatan dan kepatuhan

Ketaatan merupakan bentuk tunduk dan kesanggupan seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan pemimpin atau lembaga, serta menaati peraturan yang berlaku.

b. Pengabdian

Pengabdian merupakan keikutsertaan dalam menyumbang tenaga serta pikiran dengan ikhlas.

c. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab ialah kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu serta berani menanggung resiko dalam mengambil keputusan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah kesesuaian antara yang dibicarakan dengan perilaku atau tugas yang dijalankan dalam melaporkan hasil pekerjaan berdasarkan kenyataan.

e. Sikap

Sikap merupakan perilaku yang tampak dalam menjalankan tugas atau kinerja sehari-hari.

C. Pengaruh Kepemimpinan Kyai Terhadap Loyalitas Santri

Menurut Hasibuan, (2014) kepemimpinan adalah kecakapan seseorang dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Sedangkan loyalitas adalah tekad untuk sanggup menaati, melaksanakan dan mengamalkan apa yang menjadi tugasnya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab, (Saydam 2005). Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah sebagai pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya sehingga dapat membawa dampak yang luar biasa pada para pengikut (Robbins, 2010).

Secara konsep, kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kelembagaan santri, Steers dan Porter, (2016) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas, salah satunya ialah pengalaman yang

diperoleh, dalam hal ini meliputi rasa aman, rasa percaya, sikap positif terhadap lembaga atau organisasi, faktor tersebut merupakan salah satu tugas seorang kyai sebagai pemimpin dimana mampu mengayomi santrinya dan mampu berkomunikasi dengan baik sehingga tercipta hubungan yang hangat antara kyai dengan santrinya, dengan demikian kepercayaan dan sikap positif terbentuk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo & Susanti Prasetyaningtyas dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang” penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah sakit. Penelitian tersebut juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Zulham Dwi Pratikto dan Dr Hari Susanta Nugraha, M.Si, (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel. Penelitian ini juga memiliki hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan penelitian atau rumusan masalah. Hipotesis pada penelitian ini ialah:

H1: Ada pengaruh antara kepemimpinan transformasioanal terhadap loyalitas santri pondok pesantren Arrahman Malang.

H2: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas santri pondok pesantren Arrahman Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jenis penelitian eksplanatif, karena peneliti ingin mencari pengaruh dari kedua variabel, dalam mengambil data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data yang bersifat statistik, serta menghubungkan dengan fenomena atau fakta yang terjadi di lapangan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari penelitian ini ditampilkan dalam bentuk angka, grafik dan tabel.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel:

1. Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional dipilih sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) karena variabel ini dapat berdiri sendiri namun peneliti juga melihat bahwa Kyai pondok pesantren mahasiswa Arrahman menerapkan gaya kepemimpinan ini, hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat santri yang menyatakan bahwa suka dengan sifat dan sikap Kyai, serta selalu memberikan semangat dan motivasi kepada santri.

2. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas

Penentuan loyalitas sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) karena, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman merujuk pada aspek-aspek loyalitas, hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 15 santri menyatakan bahwa santri yang menaati peraturan sebanyak 86.7%, pada aspek tanggung jawab dan kejujuran sebanyak 93.3%, serta aspek sikap dan pengabdian terhadap pondok sebanyak 100%.

C. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Transformasional kyai

Sejauh mana kyai pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang menjalankan kepemimpinan transformasional dengan dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada kepercayaan, perilaku, sikap emosi pencapaian perubahan nilai-nilai dan kebutuhan seseorang santri menuju perubahan masa depan yang lebih baik. Pengumpulan data tentang kepemimpinan transformasional kyai berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Bass & Avolio, (2010) yang memiliki empat aspek yaitu: a) karismatik, b) Motivasi yang menginspirasi, c) Stimulasi intelektual, d) Perhatian secara individual

3. Loyalitas kelembagaan santri

Loyalitas kelembagaan santri adalah rasa kebersediaan seseorang santri untuk taat, melanggengkan hubungan dengan pondok pesantren dan menjalankan apa yang sudah menjadi tugasnya dengan rasa penuh kesadaran, tanggung jawab dan ikhlas tanpa melihat atau mencari imbalan apapun. Pengumpulan data tentang loyalitas kelembagaan santri berdasarkan aspek loyalitas yang dikemukakan oleh Saydam, (2005) yang memiliki 5 aspek yaitu: a) Kataatan dan kepatuhan, b) Bertanggung Jawab, c) Pengabdian, d) Kejujuran, e) Sikap santri.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang yang berjumlah 57 orang. Penentuan populasi pada pesantren ini karena, peneliti melihat fakta berupa fenomena yang terjadi bahwa santri menunjukkan perilaku dan sifat yang merujuk pada aspek loyalitas, serta kepemimpinan yang diterapkan di pesantren sedikit berbeda dengan pesantren lain, jika umumnya kyai dapat memberikan pengajaran dan pengawasan terhadap santrinya selama 24 jam penuh, maka di pesantren Arrahman ini tidak demikian, dimana kyai hanya memiliki waktu-waktu tertentu karena mengingat beliau juga anggota dewan dan punya pondok di Blitar.

2. Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*, dimana peneliti merancang dan menentukan Kriteria serta ciri-ciri subjek yang akan diteliti, kriteria tersebut adalah santri yang sudah mondok lebih dari satu tahun dan berstatus aktif belajar di pondok pesantren Arrahman malang pada saat masa pandemi. Berdasarkan hasil pengelompokan berdasarkan ciri-ciri dan kriteria tersebut didapatkan sebanyak 32 santri, penentuan jumlah yang akan diteliti mengacu pada pendapat (Arikunto, 2002) yang menyatakan bahwa jika jumlah kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

E. Metode Pengambilan Data Dan Instrumen Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian, pengumpulan data sangat penting untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode berikut:

1. Wawancara

Data yang didapat dari hasil interview atau wawancara ini adalah untuk mengetahui jumlah responden yang akan diteliti dan juga jumlah santri yang aktif belajar di pondok pesantren mahasiswa Arrahman, serta untuk menggali informasi tentang kepemimpinan kyai.

2. Observasi

Metode observasi yang digunakan pada penelitian ini ialah untuk mengetahui perilaku santri ketika berada di pondok pesantren dan juga untuk mengetahui respon dari pada santri saat seorang pemimpin atau Kyai datang untuk memimpin pengajian.

3. Skala

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*, dengan lima pilihan jawaban. a) sangat tidak setuju, b) tidak setuju, c) netral, d) setuju, e) sangat setuju. Pada penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kepemimpinan dan skala loyalitas.

a. Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala kepemimpinan ini mengadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Indra Kharis (2015) berdasarkan dari teori Bass & Avolio (2010) yang memiliki empat aspek yaitu: karismatik, Motivasi yang menginspirasi, Stimulasi intelektual, Perhatian secara individual

Tabel 1. Blueprint Skala Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kharismatik	Di banggakan	1		5
		Di hormati	2		
		Di percaya	3	4	
		Loyal	5		
2.	Inspirasi	Motivasi	7,8	6	3
3.	Stimulasi Intelektual	Mendorong untuk mengeluarkan ide	9,10	11	3
4.	Perhatian Individu	Perhatian	12,13,15	14	5
		Pemberian penghargaan	16		
Jumlah Item					16

b. Skala Loyalitas

Skala Loyalitas yang digunakan pada penelitian ini mengadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Rini Fatimatuz Zahro (2016). Skala loyalitas ini berdasarkan aspek dari teori Saydam (2005) yang memiliki lima aspek yaitu; Kataatan dan kepatuhan, Bertanggung Jawab, Pengabdian, Kejujuran, Sikap santri.

Tabel 2. Blueprint Skala Loyalitas

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Ketaatan atau kepatuhan	Pemahaman tentang peraturan yang ada dalam pondok pesantren	1		3
		Kepatuhan terhadap aturan pondok pesantren	2,17		
2	Bertanggung jawab	Melakukan pekerjaan dengan penuh ketekunan	3	5	4
		Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	4		
		Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9		
3	Pengabdian	Setia terhadap pondok pesantren	15,16	11	3
4	Kejujuran	Keselarasn antara yang terucap dan perbuat dengan kenyataan	13,14	10	3
5	Sikap santri	Tingkah laku yang senantiasa ramah dan menjaga keharmonisan terhadap sesama santri, ustad, Kyai	6,7,8	12	4
Jumlah Aitem					17

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui valid dan tidaknya sebuah kuesioner, tahap awal pengujian instrumen penelitian ialah menyamakan dengan teori yang di pakai dan menyelaraskan dengan apa yang dibutuhkan oleh subjek. Pengujian kedua yaitu menggunakan uji statistik dengan bantuan software SPSS, menurut Sugiyono (2017), instrumen dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah indikator dari variabel, Sugiyono (2017) menyatakan Reliabilitas adalah keajekan atau derajat konsistensi data dalam waktu tertentu. Data yang dikatakan reliabel ialah kestabilan atau konsistensi dari jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan dari waktu ke waktu, data yang reliabel ditunjukkan dengan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,05$ (Ghazali, 2009). Uji reliabilitas yang sudah dilakukan pada instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan pada masing-masing variabel untuk di deskripsikan (Ghazali, 2009). Peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui batasan kategori tingkatan dan gambaran subjek pada setiap variabel penelitian. Kategorisasi pada penelitian ini dibagi menjadi 3 tingkatan berdasarkan rumus perhitungan *mean* hipotetik (M) dan standar deviasi (SD) pada tabel berikut:

Tabel 3. Norma Kategorisasi

Rumusan	Kategori
$X \geq (M + 1SD)$	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	Sedang
$X < (M - 1SD)$	Rendah

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan analisis terhadap data. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas.

3. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah teknik statistik untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Arikunto 2012). Sedangkan menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier sederhana, karena menguji dan mencari korelasi antara variabel kepemimpinan dengan loyalitas. Penelitian ini juga menggunakan bantuan software *SPSS For Windows 25*.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel dependen (Loyalitas Santri) yang ditentukan dengan menggunakan teknik statistik (Sugiyono 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dari uji yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada variabel loyalitas santri seluruh item yang digunakan pada angket sudah valid secara keseluruhan dan tidak ada satupun item yang dibuang sehingga jumlah item yang valid sebanyak 17, begitu juga dengan variabel kepemimpinan transformasional, keseluruhan item yang digunakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,939	Reliabel
Loyalitas	0,946	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,939 serta variabel loyalitas sebesar 0,946 yang berarti kedua variabel tersebut sudah memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut sudah reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Sig	Keterangan
0,142	0,097 > 0,05	Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,097 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan telah memenuhi uji asumsi normalitas.

4. Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Max	Min	Mean	SD
Kepemimpinan Transformasional (X)	80	16	48	10.66
Loyalitas (Y)	85	17	51	11.33

a. Kepemimpinan Transformasional (X)

Kategorisasi tingkat kepemimpinan transformasional pada penelitian ini dijelaskan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Rendah} = X < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= X < (48 - 10)$$

$$= X < 37$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (48 - 10) \leq X < (48 + 10)$$

$$= 37 \leq X < 58$$

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= X \geq (48 + 10)$$

$$= X \geq 58$$

b. Loyalitas

Kategorisasi tingkat loyalitas pada penelitian ini dijelaskan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Rendah} = X < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= X < (51 - 11)$$

$$= X < 40$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (51 - 11) \leq X < (51 + 11)$$

$$= 40 \leq X < 62$$

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= X \geq (51 + 11)$$

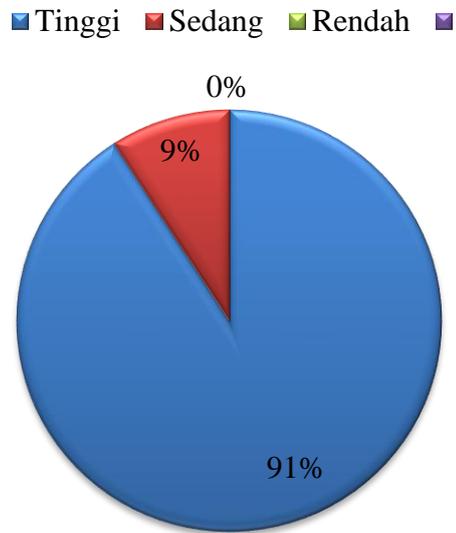
$$= X \geq 62$$

c. Deskripsi tingkat kepemimpinan transformasional

Tabel 7. Prosentase Tingkat Kepemimpinan Transformasional

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	29	91%
Sedang	3	9%
Rendah		

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram dibawah ini mengenai hasil kategorisasi kepemimpinan transformasional.



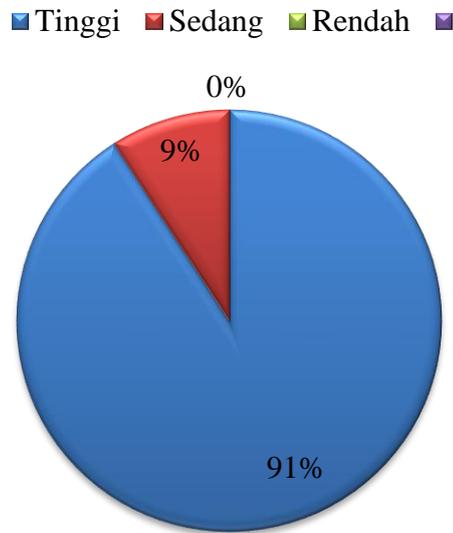
Gambar 1. Diagram Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional

d. Deskripsi tingkat loyalitas

Tabel 8. Prosentase Tingkat Loyalitas

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	29	91%
Sedang	3	9%
Rendah		

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram dibawah ini mengenai hasil kategorisasi loyalitas.



Gambar 2. Diagram Kategorisasi Loyalitas

5. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana dengan melihat uji signifikansi pada tabel *coefficient* dan tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9,544	9,999		,955	,347
Kepemimpinan Transformasional (X)	,918	,135	,780	6,821	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 9,544 sedangkan nilai kepemimpinan transformasional (b atau

koefisien regresi) sebesar 0,918 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000.

Oleh karena itu dapat ditulis persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,544 + 0,918X$$

6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,595	5,95233

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r square sebesar 0,608 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variabel loyalitas sebesar 60,8% sedangkan sisanya loyalitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pada bagian ini merupakan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta atau penolakan terhadap hipotesis disertai penjelasan yang diperlukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program *software* SPSS, dan hasil uji koefisien jalur prosentase serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian tingkat kepemimpinan transformasional, tingkat

loyalitas dan pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut

1. Kepemimpinan Transformasional Kyai

Tingkat kepemimpinan transformasional kyai dapat tergambar dari jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan dapat tergambar dari hasil prosentase di atas, diketahui bahwa tingkat kepemimpinan transformasional kyai yang dinilai oleh santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang pada kategoritinggi sebesar 91% (29 santri), dan pada kategori sedang sebesar 9% (3 santri), sedangkan pada kategori rendah santri tidak ada yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang memiliki pandangan bahwa kepemimpinan transformasional seorang kyai berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa seorang kyai dalam pandangan santri di pondok pesantren mahasiswa Arrahman memiliki tingkat kepemimpinan tinggi, hal ini digambarkan dengan kharismatik yang meliputi kyai dibanggakan, dihormati, dipercaya dan loyal terhadap santri, selanjutnya santri berpandangan bahwa kyai selalu perhatian dan memberikan motivasi khususnya dalam keagamaan, masalah yang dihadapi kepada santrinya.

Kemudian 3 santri yang memiliki kategori sedang beranggapan bahwa kyai jarang dalam mendorong untuk mengeluarkan ide dan cara memecahkan masalah tentang pondok pesantren, anggapan santri terhadap kyai lebih berfokus pada memberikan pelajaran agama dan pelajaran kehidupan, hal ini berbeda dengan gaya kepemimpinan pada sebuah perusahaan yang berorientasi pada profit, sedangkan pada pondok pesantren berorientasi pada keberkahan.

2. Loyalitas Kelembagaan santri

Tingkat loyalitas dapat tergambar dari jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan dapat tergambar dari hasil prosentase di atas dapat diketahui bahwa tingkat loyalitas kelembagaan pada santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang pada kategori tinggi sebesar 91% (29 orang), sedangkan pada kategori sedang sebesar 9% (3 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar dari santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang memiliki loyalitas pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa loyalitas kelembagaan santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang digambarkan dengan ketaatan dan kepatuhan santri terhadap peraturan pondok pesantren, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pesantren, selalu mengabdikan kepada kyai dan pondok pesantren. Hal ini dikarenakan di pondok

pesantren yang merupakan pendidikan informal berbasis keagamaan merupakan tempat seseorang yang belajar beragama dengan baik, namun santri kurang kesadaran bahwa pondok pesantren tersebut dimiliki bersama dan harus dijaga bersama.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas santri dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,918, dikarenakan nilai koefisien memiliki tanda positif maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap loyalitas kelembagaan santri berhubungan secara positif yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan membuat loyalitas santri semakin meningkat, begitupun sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka membuat loyalitas santri semakin menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chasyanah Lukianingtyas, Budi Nurhardjo & Susanti Prasetyaningtyas dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang” penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan

transformational perbengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah sakit. Penelitian tersebut juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Zulham Dwi Pratikto dan Dr Hari Susanta Nugraha, M.Si, (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel. Penelitian ini juga memiliki hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas.

Dan juga berdasarkan fakta dilapangan menggambarkan bahwa santri yang menganggap tingkat kepemimpinan transformational yang tinggi mayoritas akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Hasibuan, (2014) yang berpendapat mengenai kepemimpinan adalah kecakapan seseorang dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Sedangkan loyalitas adalah tekad untuk sanggup menaati, melaksanakan dan mengamalkan apa yang menjadi tugasnya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab, (Saydam 2005). Sedangkan kepemimpinan transformational adalah sebagai pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya sehingga dapat membawa dampak yang luar biasa pada para pengikut (Robbins, 2010).

Secara konsep, kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kelembagaan santri, Steers dan Porter, (2016) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas, salah satunya ialah

pengalaman yang diperoleh, dalam hal ini meliputi rasa aman, rasa percaya, sikap positif terhadap lembaga atau organisasi, faktor tersebut merupakan salah satu tugas seorang kyai sebagai pemimpin dimana mampu mengayomi santrinya dan mampu berkomunikasi dengan baik sehingga tercipta hubungan yang hangat antara kyai dengan santrinya, dengan demikian kepercayaan dan sikap positif terbentuk.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kyai dan tingkat loyalitas kelembagaan santri pada pondok pesantren Arrahman Malang serta untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional kyai terhadap loyalitas kelembagaan santri. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan transformasional kyai pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang yang memiliki kategori tinggi, santri Arrahman Malang memiliki pandangan bahwa kepemimpinan transformasional seorang kyai berada pada kategori tinggi. Hal ini digambarkan dengan kharismatik yang meliputi kyai dibanggakan, dihormati, dipercaya dan loyal, selanjutnya santri berpandangan bahwa kyai selalu memberikan motivasi khususnya dalam keagamaan kepada santrinya, kemudian kyai jarang dalam mendorong untuk mengeluarkan ide dan cara memecahkan masalah tentang pondok pesantren, santri beranggapan karena kyai lebih berfokus pada memberikan pelajaran agama dan pelajaran kehidupan.
2. Tingkat loyalitas kelembagaan pada santri pondok pesantren mahasiswa Arrahman Malang adalah tinggi. Hal ini digambarkan dengan ketaatan dan kepatuhan santri kepada peraturan pondok

pesantren, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kyai, selalu mengabdikan kepada kyai dan pondok pesantren. Hal ini dikarenakan di pondok pesantren yang merupakan pendidikan informal berbasis keagamaan merupakan tempat seseorang yang belajar beragama dan kehidupan dengan baik meliputi loyalitas.

3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas santri dan berhubungan positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka loyalitas santripun akan semakin meningkat. Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variabel loyalitas sebesar 60,8% sedangkan sisanya loyalitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi Santri

Santri hendaknya lebih meningkatkan loyalitas pada pondok pesantren, sehingga pondok pesantren tetap berjalan dengan baik. Dan mengenai kepemimpinan transformasional dari sang kyai hendaknya dimaklumi karena pondok pesantren mengajarkan akan kesabaran dan tawakal sehingga segala yang di perintahkan oleh pesantren maupun

kyai maka santri harus tetap loyal dan setia mengabdikan untuk kyai dan pondok pesantren.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam Penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional dan loyalitas, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel, sampel, serta objek penelitian. Selain itu, penelitian ini diharapkan lebih dipelajari dan dikaji ulang lagi apabila ingin dijadikan acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema dan variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, S. A. 2012. *Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.2.No.1
- Alkhairy, G.S.M., & Abidin, Z.Y., & Sadiyah, D., 2017. *Peran Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Santri*. Jurnal Manajemen Dakwah. Vol.2.No.3
- Arifin. Z. 2016. *Efektivitas Kepemimpinan Lembaga Islam Di Pesantren*. IAIT Kediri. Vol.27.No.1
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Ed. Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.
- Citra, M. L, & Fahmi, M., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol.2.No.2
- Erlangga. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Tingkat Badan (UPTB) Bapenda Palembang I*. Universitas Tridinanti Palembang. Skripsi
- Febrian, O. W., Firdaus, A, M., & Marlina, A. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.3.No.1
- Ferawati, Ukhriyawati. F. C., & Hakil. L. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Pada Yayasan Widya Paramitra Batam*. Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf
- Hidayat, R. 2013. *Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan*. Makara Seri Sosial Humaniora, Vol.17.No.1
- Kamal, B. M. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol.15.No.1

- Kharis.I., 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang.* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.3.No.1
- Kitriyawati, D., Setiawati, P. E., &Sumantri, S. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung.* Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Vol.3.No1
- Kurniawan, Asep. 2013. *Loyalitas Santri (TEAMWORK) Terhadap Kepemimpinan Kiai Dalam Manajemen Pesantren.* Journal Of Empirical Research. Vol.1.No1
- Ma'arif, Syamsul. 2010. *Pola Hubungan Patron-Client Kiai Dan Santri Di Pesantren.* Jurnal Fakultas Tarbiyah. Vol.15.No2
- Maharani, Z., Zaelani, K.a., & Slamet., R.A., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamonan).* E-jurnal Riset Manajemen. Vol.8.No3
- Mashur. 2017. *Kepemimpinan Kyai Dalam Mengembangkan Pendidikan Bebas Karakter Di Pesantren Al Urwatul Wutsqo Jombang.* Jurnal Pendidikan Agama Islam. Vol.1.No.1
- Masniati., 2015. *Kepemimpinan Dalam Islam.* Jurnal Al-Qadāu Vol.2.No.1
- Murtiningrum, I. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.* Institut Agama Islam Negeri Pekalongan. Skripsi
- Nafisa, J., & Sukresna, M.I., 2018. *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Harapan Kinerja Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang).* Journal Of Manajemen. Vol.7.No.3
- Nazhir, I. A., & Wulandari, W. N., 2013. *Hubungan Religiusitas Dengan Penyesuaian Diri Siswa Pondok Pesantren.* Jurnal Psikologi Tabularasa. Vol.8.No.2
- Pratikto, D.Z., & Nugraha, S. H. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel.* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.6.No.3

- Septyan, B.F., Musadieg, A.M., & Mukzam, D.M., 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratemala Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.53.No1
- Soegandhi, M.V., Sutanto, M.E., & Setiawan, R., 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Vol.1.No.1
- Subagyo, M., Suseno., & Ernawati. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa*. Jurnal Sumber Daya Manusia. Vol.10.No1
- Sugiyarto. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama*. Jurnal Sekretari. Vol.4.No.2
- Tucunan, A.J.R., Supartha, G.W, & Riana, G.I., 2014. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.3.No.9
- Yukl, G. 1989. *Manajerial Leadership: A Review of Theory And Research*, Journal of Manajement.Vol15.no2
- Zahroh,F.R. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cendana Teknika Utama*. Universitas Islam NegeriMaulana Malik Ibrahim Malang.Skripsi
- Zamiyah, Z., 2017. *Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan C. Herani Abadi Surabaya*. Jurnal Ekonomi Akuntansi. Vol.3.No.3

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala Kepemimpinan Transformasional

Berilah tanda (X) pada salah satu kolom yang sudah disediakan dan pilihlah jawaban yang menurut anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	SS	S
1.	Saya membanggakan Kyai saya					
2.	Saya menghormati kyai saya					
3.	Saya percaya terhadap kyai saya					
4.	Ketika kyai berbicara saya tidak percaya					
5.	Kyai saya loyal kepada saya					
6.	Kyai saya tidak memberi semangat kepada saya					

7.	Kyai saya selalu memberikan motivasi kepada saya					
8.	Saya menjadikan kyai sebagai teladan					
9.	Kyai saya selalu memberikan ide yang baru					
10.	Kyai saya selalu memberikan ide untuk memecahkan masalah					
11.	Ketika saya mengatasi permasalahan tentang pondok kyai saya tidak ikut campur					
12.	Kyai dengan saya berkomunikasi dengan baik					
13.	Saya mendapat perhatian dari kyai saya					
14.	Saya dibiarkan oleh kyai saya					
15.	Kyai selalu menanyakan tentang masalah yang saya hadapi					
16.	Kyai saya selalu memberikan reward atau hadiah ketika saya berprestasi					

Lampiran 2. Skala Loyalitas

Skala Loyalitas

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami tentang aturan pondok pesantren					
2.	Saya meanaati setiap peraturan yang ada di pondok pesantren					
3.	Meskipun saya malas untuk roan namun saya tetap melaksanakan					
4.	Saya melaksanakan roan dengan sungguh sungguh					
5.	Saya malas dengan kerja bakti atau roan yang ditugaskan oleh pondok					
6.	Saya selalu menghormati Kyai saya					
7.	Saya selalu menyapa santri lain, ustad dan Kyai saya					
8.	Saya membantu santri lain jika terdapat yang mengalami kesulitan					
9.	Saya menyelesaikan roan sesuai tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
10.	Saya menutupi kesalahan saya agar tidak dipandang kurang mampu					
11.	Saya pindah pondok jika ditawari pondok lain yang lebih bagus					
12.	Saya suka membully sesama santri					
13.	Ketika pondok memberi tugas saya akan mengerjakan semampu saya tanpa mengada-ngada					

14.	Saya berkata sesuai dengan kemampuan saya					
15.	Saya tetap bertahan di pondok meskipun mempunyai kesempatan mondok di tempat lain					
16.	Saya akan selalu belajar di pondok ini					
17.	Saya selalu ngaji dan mengikuti kegiatan pondok pesantren					

Lampiran 3. Verbatim Wawancara

Verbatim Wawancara

Narasumber 1

Peneliti	Assalamualaikum mas, namanya siapa?
Narasumber	Walaikumsalam, nama saya ilham
Peneliti	Mondok di Arrahman sudah berapa lama
Narasumber	Hampir 5 tahun saya disini
Peneliti	Apa yang anda rasakan setelah mondok di arrahman
Narasumber	kalau yang saya rasakan lebih faham tentang hukum fiqih aja, danlebih bisa mengatur waktu saya mas
Peneliti	Dari segi pemimpin atau kyai, apa yang kamu sukai dari kyaiArrahman
Narasumber	Saya itu kagum dengan abah dan umi dari segi kedekatannya dengan santri mas, selalu menanyakan keadaan, menanyakan masalah yang di alami terus menyurport santri santrinya, pokok dari segi komunikasinya luar biasa mas.
Peneliti	Terimakasih mas atas informasi dan waktunya
Narasumber	Sama-sama Mas

Narasumber 2

Peneliti	Assalamualaikum mas
Narasumber	Walaikumsalam mas
Peneliti	Mohon izin saya ingin mewawancarai panjenengan tentang pondok pesantren
Narasumber	Oh, enggeh monggo
Peneliti	Mondok di Arrahman sudah berapa lama mas?
Narasumber	Saya disini sudah 3 tahun berjalan
Peneliti	Apa yang membuat sampean kerasan mas.?
Narasumber	Tempatnya dekat dengan kampus, waktu ngaji dan kegiatan pondok lainnya tidak bentrok dengan kuliah
Peneliti	Sebelumnya apakan pernah mondok.?
Narasumber	Dulu waktu SMA pernah tapi hanya beberapa bulan
Peneliti	Saat Ini apa yang sampean rasakan setelah mondok ?
Narasumber	lebih paham tentang masalah hukum agama aja sih, kalau tentang kehidupan ya tentunya lebih mandiri
Peneliti	Dari segi pemimpin atau kyai, apa yang kamu sukai dari kyai Arrahman.?
Narasumber	Mungkin tentang sifatnya yang sabar, tegas
Peneliti	Sabar dan tegas dalam hal apa mas.?
Narasumber	Ya, dalam menghadapi santri yang agak memerlukan perhatian dantegas dalam mengambil keputusan, contoh ketika ada santri yang sulit di atur dan nakal melampaui batas oleh abah tamim langsung di keluarkan hari itu juga.

Peneliti	Terimakasih ya mas atas informasi dan waktunya
Narasumber	Iya mas, sama-sama

Narasumber 3

Peneliti	Assalamualaikum mas
Narasumber	Waalaikumsalaam
Peneliti	Mohon izin dan minta waktunya sebentar ya mas, untuk wawancara tentang pondok pesantren
Narasumber	Iya mas, silahkan
Peneliti	Mas Ali ini sudah berapa tahun mondok di Arrahman
Narasumber	Saya sudah 4 tahun mas, sejak awal kuliah dulu
Peneliti	Apa yang membuat anda kerasan di pesantren ini mas ?
Narasumber	Lingkungan pondok yang nyaman, santrinya tidak terlalu banyak, jadi kita jarang kehilangan barang pribadi dan ketika tidur itu nyenyak mas, tidak berisik
Peneliti	Kalau dari segi pemimpin atau kyai pesantren Arrahman, apa yang anda suka mas?
Narasumber	Abah tamim itu tegas mas, namun dalam memimpin pondok pasti mengikut sertakan santrinya dan memberi wadah bagi santrinmya apa yang ia inginkan dan harapkan.
Peneliti	Contohnya seperti apa mas.?
Narasumber	Contoh tentang masalah ngaji, sebelum menentukan kitabnya akan diadakan diskusi dengan santri, menginginkan kitab apa begitu.
Peneliti	Terimakasih atas waktu dan informasinya mas
Narasumber	Sama-sama mas

Narasumber 4

Peneliti	Assalamualaikum mas
Narasumber	Waalaikumsalam
Peneliti	Minta waktunya sebentar mas untuk wawancara
Narasumber	Nggeh mas, silahkan
Peneliti	Kalau boleh tau siapa namanya.?
Narasumber	Saya zakia mas
Peneliti	Sudah berapa tahun mondok di Arrahman mas.?
Narasumber	Saya sudah 3 tahun
Peneliti	Menurut mas, apa yang sampean sukai dan kagumi dari abah Tamim sebagai kyai Arrhman.?
Narasumber	Sifatnya yang menghormati santrinya mas, meskipun abah Tamim sebagai kyai, namun kerap menyapa santrinya, dan menanyai tentang keadaan dan kondisinya selama di pondok, jadi membuat saya itu senang ketika ditanya beliau
Peneliti	Memang kyai yang lain apa tidak begitu mas.?
Narasumber	Sebenarnya banyak kyai yang seperti itu, namun mungkin pertanyaan yang di berikan itu berbeda, mungkin sebab abah Tamim jarang disiniya mas, maka pertanyaannya tentang kabar dll .
Peneliti	Terimakasih atas waktunya ya mas
Narasumber	Sama-sama Mas

Lampiran 4. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

orrelations		
		Kepemimpinan Transformasional (X)
x1	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x2	Pearson Correlation	,551**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
x3	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
x4	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x5	Pearson Correlation	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x6	Pearson Correlation	,520**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	32
x7	Pearson Correlation	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x8	Pearson Correlation	,500**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	32

x9	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x10	Pearson Correlation	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x11	Pearson Correlation	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x12	Pearson Correlation	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x13	Pearson Correlation	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x14	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x15	Pearson Correlation	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x16	Pearson Correlation	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Lampiran 5. Uji Validitas Loyalitas

Uji Validitas Loyalitas

Correlations		
		Loyalitas (Y)
y1	Pearson Correlation	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y2	Pearson Correlation	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y3	Pearson Correlation	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y4	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y5	Pearson Correlation	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y6	Pearson Correlation	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y7	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
y8	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y9	Pearson Correlation	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y10	Pearson Correlation	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y11	Pearson Correlation	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32

y12	Pearson Correlation	,426*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	32
y13	Pearson Correlation	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y14	Pearson Correlation	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y15	Pearson Correlation	,484**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	32
y16	Pearson Correlation	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y17	Pearson Correlation	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
Loyalitas (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Lampiran 6. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha (x)	N of Items
,939	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	68.9688	60.289	.588	.939
x2	69.2188	58.176	.495	.939
x3	69.1563	58.717	.511	.939
x4	69.8125	53.835	.693	.936
x5	69.3125	53.577	.858	.931
x6	69.0313	59.580	.477	.940
x7	69.0938	56.862	.808	.934
x8	69.0313	60.289	.463	.940
x9	69.2188	54.499	.846	.932
x10	69.2500	53.871	.839	.932
x11	69.3125	54.544	.710	.935
x12	69.1875	55.512	.687	.935
x13	69.3125	52.286	.830	.932
x14	69.0625	58.383	.622	.937
x15	69.5313	50.257	.863	.931
x16	69.6250	49.984	.783	.935

Lampiran 7. Uji Validitas Loyalitas

Uji Validitas Loyalitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha (y)	N of Items
.946	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	72.6563	78.620	.826	.942
y2	72.7500	77.677	.745	.942
y3	72.7500	78.452	.680	.944
y4	72.5313	82.580	.709	.945
y5	73.0313	77.902	.685	.943
y6	72.9375	76.641	.688	.943
y7	72.8438	82.072	.494	.947
y8	72.8125	77.190	.836	.941
y9	72.6563	79.136	.867	.942
y10	72.9063	76.281	.752	.942
y11	72.8750	75.597	.804	.941
y12	72.7813	82.951	.370	.949
y13	72.7813	75.854	.895	.939
y14	72.7188	78.209	.836	.941
y15	73.0625	78.383	.382	.955
y16	73.1250	68.629	.882	.940
y17	72.7813	75.402	.935	.939

Lampiran 8. Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,85554251
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,090
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 9. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,595	5,95233
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1648,591	1	1648,591	46,531	,000 ^b
	Residual	1062,909	30	35,430		
	Total	2711,500	31			
a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,544	9,999		,955	,347
	Kepemimpinan Transformasional (X)	,918	,135	,780	6,821	,000
a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)						

Lampiran 10. Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,595	5,95233
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)				