

**Pengaruh Profil Pemimpin, Komitmen Pemimpin, Dan Penggunaan Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi pada Yayasan Tarbiyah Islam Nguling Kab. Pasuruan)
Oleh
Muh Dhiyaurrohman *)
Abd. Kodir Djaelani**)
Khalikussabir***)
Email : diyakrohman4@gmail.com**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of leader profiles, leader commitments and the use of power on employee performance in Yayasan Tarbiyah islam kab. Pasuruan.. In this study the data collection method used a questionnaire method (questionnaire). The type of data used in this study is primary data. The method of analysis used in this research is multiple linear regression. This study uses data from a questionnaire distributed to to employees of the Tarbiyah Islam Foundation Kab.Pasuruan and the sample is taken using non-probability sampling. The number of samples taken was 41 respondents

The results showed that the profile and use of power had no effect on employee performance. While the commitment of leaders affects the performance of employees

Keywords: *leader profiles, leader commitments, the use of power, employee performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sampai saat ini, kepemimpinan adalah fenomena yang paling sering diamati, tetapi sedikit dipahami, sehingga tetap menjadi topik yang menarik untuk penelitian dan penelitian. Fenomena gaya kepemimpinan Indonesia merupakan isu menarik yang dapat berpengaruh terhadap kehidupan berbangsa. Di dalam dunia bisnis, gaya pemimpin memiliki pengaruh yang *strong* kepada operasi dan berlangsungnya kehidupan suatu organisasi. Peran pemimpin begitu strategis dan vital didalam suatu organisasi sebagai penentu keberhasilan untuk mencapai suatu misi, visi serta tujuannya. Oleh karena itu, krusialnya peran dari seorang pemimpin didalam suatu ke-organisasian telah berpusat pada perhatian peneliti di sektor perilaku organisasi.

Pemimpin yang efektif mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia untuk merespons perubahan, memanfaatkan kinerja pegawai, serta menyelesaikan *problem* secara tepat. kepemimpinan yang baik dapat memengaruhi pengikut mereka dan bekerja dengan lebih optimis dan percaya diri pada tujuan dan misi organisasi mereka. Gary Yukl (2010). Artinya seluruh pimpinan memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan, mobilisasi, dan pembinaan seluruh calon pegawai di lingkungannya guna mencapai kestabilan organisasi dan peningkatan produktivitas menuju tujuan organisasi. Hasilnya adalah Anda wajib membayar. Model pemimpin modern, seperti kepemimpinan transformatif, berperan penting dalam ke-organisasi. Sunarsih (2001) kepemimpinan transformatif adalah seorang pemimpin yang memiliki *power* sehingga dapat mempengaruhi bawahannya dengan metode tertentu.

Kepemimpinan terkait erat dengan kemampuan memotivasi, berkomunikasi dan membangun hubungan dengan manusia. Pemimpin dapat menasehati dirinya atau orang lain supaya mereka mau bekerja sama memberikan kinerja terbaik untuk mencapai visi dan misi yang dicapai. Pemimpin (hubungan manusia) yang dapat berkomunikasi dalam membangun hubungan dengan orang lain dapat mempengaruhi dan bergerak dengan mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Itu mempengaruhi lingkungan, apakah peran yang dimainkan didasarkan atau tidak. Tanpa kepemimpinan yang baik, sulit untuk manajer dan pemimpin untuk melaksanakan fungsi manajemen yang tepat. Rencana yang tepat, pengaturan yang tepat, anggaran banyak, perlengkapan yang lengkap tidak menjamin hasil pekerjaan yang dicapai.

Faktor buruk yang mampu menurunkan kinerja karyawan, adalah menurun kemauan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja, kurangnya kedisiplinan waktu didalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang mengikuti peraturan, pergaulan yang berasal dari lingkungannya baik dari internal maupun eksternal, kawan kerja dapat menurunkan kinerjanya dan kurangnya teladan yang dijadikan patokan dalam mencapai prestasi kerja.

Permasalahan yang terjadi di yayasan Tarbiyah Islam Kab. Pasuruan ini adalah tentang bagaimana seorang pemimpin tidak dapat dilihat dan mampu mengubah kinerja pegawai dari suatu profil pemimpin maupun dalam menggunakan kekuasaanya untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawainya tetapi komitmen pemimpin disini dapat meningkatkan kinerja, konsistensi bahkan prestasi kerja dari pegawai. Karena di yayasan ini merupakan kekuasaanya turun temurun sehingga diartikan bahwa pegawai itu tidak memperhatikan profil pemimpin dan penggunaan kekuasaanya akan tetap bagaimana seorang pemimpin konsisten terhadap komitmennya.

Dari pertimbangan diatas yang telah diilustrasikan sekiranya peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul "**PENGARUH PROFILE PEMIMPIN, KOMITMEN PEMIMPIN, DAN PENGGUNAAN**

KEKUASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN TARBIYAH ISLAM (Studi pada Yayasan Tarbiyah Islam Kab. Pasuruan)

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel *profile* pemimpin, komitmen pemimpin, dan penggunaan kekuasaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah variabel profil pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah variabel komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah variabel penggunaan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?

Tujuan penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel *profile* pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
2. Untuk mengetahui pengaruh profil pemimpin terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?
4. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan?

Manfaat Penulisan

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan, serta diharapkan diterapkan dan acuan bagi pemimpin dan jajarannya agar supaya bisa mengalokasikan kekuasaannya dengan efektif, baik dan benar.

2. Manfaat akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengembangan kepemimpinan efektif, baik dan benar yang dikaji dari *profile* pemimpin, komitmen pemimpin, dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja serta bisa digunakan sebagai alat referensi bagi para peneliti lain.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profil pemimpin dan komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai..

Rahardjo (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh profil pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Nganjuk, dengan tujuan ingin menjelaskan pengaruh motif dan bakat pemimpin, pengetahuan dan keahlian, kemampuan menghasilkan visi, kemampuan menerapkan visi, penggunaan kekuasaan pribadi terhadap penggunaan kekuasaan posisi serta terhadap kinerja karyawan PDAM. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 orang karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.

Hasil penelitiannya adalah, (1) adanya pengaruh pada motif dan bakat pemimpin terhadap pengetahuan dan keahlian serta terhadap kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh antara motif dan bakat pemimpin, pengetahuan dan keahlian terhadap kemampuan menghasilkan visi, (3) terdapat pengaruh motif dan bakat pemimpin, pengetahuan dan keahlian, kemampuan menghasilkan visi terhadap kemampuan menerapkan visi, (4) ada pengaruh motif dan bakat pemimpin, pengetahuan dan keahlian, kemampuan menghasilkan visi, kemampuan menerapkan visi terhadap penggunaan kekuasaan pribadi serta (5) terdapat motif dan bakat pemimpin, pengetahuan dan keahlian, kemampuan menghasilkan visi, kemampuan menerapkan visi, penggunaan kekuasaan pribadi terhadap penggunaan kekuasaan posisi serta terhadap kinerja pegawai.

Sumartini (2009) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Pemimpin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Probolinggo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara Komitmen pemimpin dengan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Ditemukan pula bahwa variabel Budaya Organisasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

Tinjauan Teori

Kinerja Pegawai

Titisari (2014:74), Kinerja karyawan adalah tingkat kesuksesan penerapan fungsi, program, atau kebijakan untuk mencapai keinginan, sasaran, visi, dan misi organisasi, seyogyanya dijelaskan dalam Mengembangkan Skema Strategi Organisasi.

Profil Pemimpin

Menurut (Gary Yukl, 2009:26) Dalam menggunakan wewenang, pemimpin diartikan pada upaya menjalankan organisasinya, memerintah, mengontrol para

bawahan agar bertanggung jawab, serta semua pembagian pekerjaan yang dibagi demi mencapai suatu tujuan.

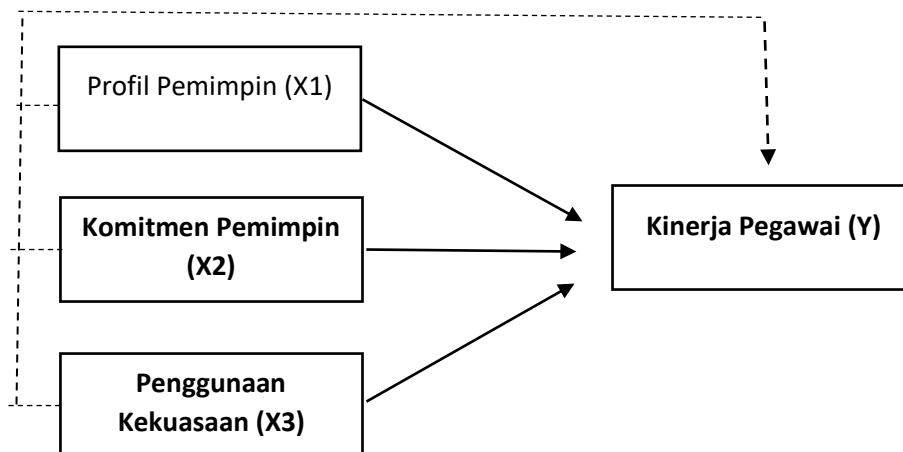
Komitmen pemimpin

Komitmen kepemimpinan adalah menjaga partisipasi para pemimpin dalam organisasi, yang ditunjukkan dengan melakukan usaha tertentu atas nama profesional dan u pemilik usaha dalam menjalankan misi utamanya. , Pasaribu (2008). Itu efisien dan membawa pengikutnya ke tujuan dan sasaran yang dicapai sesuai rencana.

Penggunaan kekuasaan

Kekuasaan merupakan suatu konsep yang sangat penting dalam pembahasan pemimpin. Istilah kekuasaan sering kali tumpang tindih dengan pengaruh, wewenang, kekuatan dan sebagainya. Menurut kanter (1997:166)

Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Secara Parsial

-----> : Secara Simultan

Hipotesis Penelitian

- (H1): Diduga variabel *profile* pemimpin, komitmen pemimpin, dan penggunaan kekuasaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan
- (H2): Diduga variabel profil pemimpin terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan

(H3): Diduga variabel komitmen pemimpin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan

(H4): Diduga variabel penggunaan kekuasaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Yayasan Tarbiyah Islam Kabupaten Pasuruan

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini kategori jenis kuantitatif karena penelitiannya berupa angka-angka.

Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan Tarbiyah Islam Jalan KH. Mushthofa no.09, Nguling, Kecamatan Nguling, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67185.

Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan juli-agustus 2020

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2013: 65) populasi juga ditafsirkan suatu ranah general yang terdapat di objek dan subjek dengan mutu dan karakter tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan menarik kesimpulan. Untuk populasi survey Yayasan Tarbiyah Islamic Nagrin Kabupaten Pasuruan memiliki 71 pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkat kesuksesan penerapan fungsi, program, atau kebijakan untuk mencapai keinginan, sasaran, visi, dan misi organisasi, seyogyanya dijelaskan dalam Mengembangkan Skema Strategi Organisasi.

Profil Pemimpin

Menurut (Gary Yukl, 2009:26) Dalam menggunakan wewenang, pemimpin diartikan pada upaya menjalankan organisasinya, mengarahkan, mengontrol para bawahan agar bertanggung jawab, serta semua pembagian pekerjaan dikoordinasikan demi mencapai suatu tujuan.

Komitmen Pemimpin

Komitmen kepemimpinan adalah menjaga partisipasi para pemimpin puncak dalam organisasi, yang ditunjukkan dengan kemauan melakukan upaya tertentu atas nama profesional dan upaya pemilik usaha dalam menjalankan misi utamanya. , Pasaribu (2008). Itu efisien dan membawa pengikutnya ke tujuan dan sasaran yang dicapai sesuai rencana.

Penggunaan Kekuasaan

Kekuasaan merupakan suatu konsep yang sangat penting dalam pembahasan pemimpin. Istilah kekuasaan sering kali tumpang tindih dengan pengaruh, wewenang, kekuatan dan sebagainya. Menurut Kanter (1997:166).

Metode Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini cara mengumpulkan data yang digunakan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Arikunto (2006:57) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”.

Metode Analisis Data

Cara menganalisis data yang digunakan didalam penelitian adalah metode regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Analisis regresi linier berganda ini terbukti menggunakan pendekatan statistik dasar untuk memperkirakan besarnya dampak perubahan dalam satu atau lebih peristiwa lain.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik deskripsi responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	18	43,90%
Wanita	23	56,10%
Total	41	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui dengan responden terbanyak berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yayasan tarbiyah islam kabupaten Pasuruan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah rata-rata berjenis kelamin perempuan.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.773	0.3081	Valid
X1.2	0.584	0.3081	Valid
X1.3	0.515	0.3081	Valid
X1.4	0.782	0.3081	Valid
X1.5	0.722	0.3081	Valid
X2.1	0.687	0.3081	Valid
X2.2	0.823	0.3081	Valid
X2.3	0.704	0.3081	Valid
X3.1	0.582	0.3081	Valid
X3.2	0.701	0.3081	Valid
X3.3	0.622	0.3081	Valid
X3.4	0.497	0.3081	Valid
X3.5	0.678	0.3081	Valid
X3.6	0.715	0.3081	Valid
X3.7	0.697	0.3081	Valid
Y.1	0.519	0.3081	Valid
Y.2	0.760	0.3081	Valid
Y.3	0.621	0.3081	Valid
Y.4	0.669	0.3081	Valid
Y.5	0.695	0.3081	Valid
Y.6	0.567	0.3081	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 penelitian ini dinyatakan valid. Karena dibuktikan pada korelasi Pearson r hitung. Semua ini lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Profil Pemimpin (X^1)	0.704	Reliabel
Komitmen Pemimpin (X^2)	0,644	Reliabel
Penggunaan Kekuasaan(X^3)	0.761	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.714	Reliabel

Dari Tabel 4.9 disimpulkan dengan masing-masing variabel dikatakan reliabel jika nilai Kronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79322474
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.069
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer diolah, 2020

Di Tabel 4.10 didapatkan nilai Asymp.Sig sebesar 0.200. Artinya lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi dengan baik.

b. Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profil Pemimpin (X ¹)	0,682	1.466	Bebas multi-kolinearitas
Komitmen Pemimpin (X ²)	0,700	1,428	Bebas multi-kolinearitas
Penggunaan Kekuasaan (X ³)	0,962	1,040	Bebas multi-kolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.11 bisa diketahui bahwasannya nilai tolerance dari variabel profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan Memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF ketiga variabel independen tersebut kurang dari 10,diartikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.681	3.002		-.227	.822
	Profil Pemimpin	-.113	.118	-.184	-.952	.347
	Komitmen Pemimpin	.251	.174	.274	1.439	.159
	Penggunaan Kekuasaan	.045	.076	.097	.598	.553

a. Dependent Variable: Abs_RES

Di Tabel 4.12, disjelaskan model regresi penelitian tidak mendapati heterogenitas karena tingkat signifikansi pada masing-masing variabel melebihi 0,05, dan tidak ada masalah heterogenitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.230	5.062		1.033	.308
	Profil Pemimpin	.228	.200	.176	1.140	.261
	Komitmen Pemimpin	.996	.294	.516	3.389	.002
	Penggunaan Kekuasaan	.036	.128	.037	.283	.779

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2020

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 1,736 + 0,132.X_1 + 0,301.X_2 + 0,389.X_3 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa

- a = 5.230 merupakan nilai konstanta, artinya estimasi dari kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel profil pemimpin (X1) sebesar 0,228 (positif), menyatakan apabila variabel penelitian profil pemimpin meningkat 1, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,228 variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel komitmen pemimpin (X2) sebesar 0,996 (positif), jadi apabila variabel penelitian komitmen pemimpin meningkat 1, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,996 variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel penggunaan kekuasaan (X3) sebesar 0,036 (positif), jadi apabila variabel penelitian penggunaan kekuasaan meningkat 1, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,036 variabel lainnya konstan.

UJI F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.325	3	28.442	8.181	.000 ^b
	Residual	128.626	37	3.476		
	Total	213.951	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penggunaan Kekuasaan, Komitmen Pemimpin, Profil Pemimpin

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu didasarkan pada hipotesis (H1) yang diajukan didalam penelitian ini diterima, jadi variabel profil pemimpin (X1), komitmen pemimpin (X2), dan penggunaan kekuasaan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.230	5.062		1.033	.308
	Profil Pemimpin	.228	.200	.176	1.140	.261
	Komitmen Pemimpin	.996	.294	.516	3.389	.002
	Penggunaan Kekuasaan	.036	.128	.037	.283	.779

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2020

1. Hipotesis 2 : Pada variabel profil pemimpin diketahui t hitung 1,140 dengan nilai signifikansi $0,261 > 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwa profil pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.
2. Hipotesis 3 : Pada variabel komitmen pemimpin diketahui t hitung 3,389 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya hipotesis 3 yang menduga bahwa komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Hipotesis 4 : Pada variabel penggunaan kekuasaan diketahui t hitung sebesar 0,283 dengan nilai signifikansi $0,779 > 0,05$. artinya hipotesis 4 yang menduga bahwa penggunaan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

UJI R² (Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.405	1.78423

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Kekuasaan, Komitmen Pemimpin, Profil Pemimpin

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh angka Adjusted R2 (R square) sebesar 0.405 atau sebesar 40.5% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari Variabel profil pemimpin, komitmen pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan sebesar 40.5% sedangkan 59.5% lainnya di jelaskan oleh variabel yang tidak dicantumkan didalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- a. *Profile* pemimpin, komitmen pemimpin, dan penggunaan kekuasaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.
- b. Profil pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.
- c. Komitmen pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.
- d. Penggunaan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan tarbiyah islam nguling kabupaten pasuruan.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Bagi yayasan tarbiyah islam kabupaten Pasuruan dari hasil penelitian ini harapan bagi yayasan tarbiyah islam kabupaten Pasuruan untuk lebih meningkatkan variable dengan rata – rata terendah, yakni variabel komitmen pemimpin indikator ketiga yakni Komitmen membuka pintu menuju prestasi.

Daftar Pustaka

- Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. `Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Sanusi, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Jakarta*. Salemba empat
- Achua, Christopher F., Robert N. Lusier. 2010. *Efective Leadership*. Singapore: SouthWestern.
- Bass, B.M., 2003, “*Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*”, Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218

- Baihaqi, Fauzan. 2010. *Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Cascio, Wayne F., 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. McGraw-hill Inc. USA.
- Dermawan, R., & Rusdi. 2013. *Keperawatan Jiwa: Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Damodar N. Gujarati. (2007). *Dasar-dasar ekonometrika*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi VII*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Kartini, kartono, 2010. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kanter, Rosabeth Moss, 1997, *Restoring People to The Hearth of the Organization of the Future*, in the Organization Future, San Francisco, Jossey Bass Publisher.
- Kouzes, J., & Posner, B.Z. 1987. *The Leadership and performance challenge*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Locke, Edwin A, 1997. *Esensi Kepemimpinan*. Terjemahan. Aris Ananda, Jakarta: Spektrum.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manz, Charles.C dan Henry P.Sims, Jr. 2001. *The New Super Leadership*. San Franc isco: Berret dan Koehler.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Nurul Citra Noviandini. 2015. *Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap*

Penggunaan E-Filing Bagi Wajib Pajak Di Yogyakarta. Jurnal Nominal Volume 1 Nomor 1 tahun 2013.

- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wadji. 2009 “ *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*”. Dalam jurnal *Daya_Saing_1_1*. Diperoleh dari eprinst.ums.ac.id/790/2.
- Rahardjo, Dwi, 2004, *pengaruh pfofil pemimpin dan penggunaan kekuasaan terhadap kepuasan kerja (pada PDAM Kabupaten nganjuk)*. Tesis program pasca sarjana Universitas brawijaya Malang.
- Rivai, Veitzal, Basri, Ahmad Fawzi, Sagala, Ella Jauvani Murni dan Abdullah Burhanuddin. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Siagian, Sondang, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Siagian, Sondong, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Stephen P. Robbins, 2003. *Essentials of Organization Behavior, 7th Edition* (New Jersey : Pearson Education,.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siyoto, Sandu dan Ali sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunarsih. 2001. *Kepemimpinan transformasional dalam era perubahan organisasi*. Jurnal manajemen dan bisnis. Vol 5 No.2.
- Stogdill, Ralph M., *Handbook of Leadership*, Free Press, New York, 1974.
- Sumartini, Emi, 2009. *Pengaruh komitmen pemimpin dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo)*. Tesis program pasca sarjana Magister manajemen, STIEKN Jaya Negara Malang



- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: Mitra Wacana Media.
- Usman, Husaini dan Akbar, Setiady Purnomo. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahono, Bambang, 2009. *Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Tesis program Pasca Sarjan Maagister Manajemen, STIEKN Jaya Negara Malang.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

Muh Dhiyaurrohman *) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma