

Kepemimpinan Kharismatik, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Jama'ah NW di Lombok Timur

Huspiani¹, Ernani Hadiyati², Umi Muawanah³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang
Email: huspianiasmui@gmail.com; ernani_hadiyati@unigamalang.ac.id;
umimuawanah@unigamalang.ac.id

Artikel histori:

Submit: 18-11-2023

Revisi: 04-01-2024

Diterima: 09-01-2024

Kata Kunci:

charismatic leadership style, organizational culture, organizational commitment

Korespondensi:

huspianiasmui@gmail.com

Abstract: *The aim of the research is to analyze and explain the influence of charismatic leadership style and organizational culture on organizational commitment of the Nahdlatul Wathan congregation in the district. East Lombok. The population in this research is all people in East Lombok who claim or declare themselves to be citizens or congregations of Nahdatul Wathan (NW). with purposive and random sampling techniques, the number of samples in this study was 211 respondents. This type of research is causal associative research which aims to analyze the relationship between one variable and other variables. The research results show: 1). Charismatic Leadership Style has a variably positive influence on Organizational Commitment, 2). And Organizational Culture has a variably positive influence on Organizational Commitment and is significant, 3.) Charismatic Leadership Style and Organizational Culture are simultaneously positive on Organizational Commitment, 4). Organizational Culture has more influence on Organizational Commitment compared to Charismatic Leadership.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan bentuk kemampuan manusia sebagai individu yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tertentu yang ada dalam diri setiap manusia telah memberikan suatu pemimpilan sebagai seorang pemimpin yang dapat menjadikan orang lain sebagai pengikutnya. Pemimpin tersebut diyakini dapat memberikan suatu perubahan yang dapat mempengaruhi orang lain dengan cara yang berbeda dan dirasa mendapatkan suatu anugrah, memiliki kelebihan khusus dan dapat menghimpun masyarakat.

Romzi Al Amiri Mannan (2011) mendefinisikan bahwa, kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang mempunyai pengaruh besar sehingga dapat menggerakkan orang lain yang dipimpin menjadi pengikut yang sangat kuat. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kharisma seseorang dapat

digambarkan sebagai kelebihan dalam diri seseorang dari suatu kepribadian individu yang dipertimbangkan dengan baik oleh pengikutnya. Para pengikut seringkali menganggap seorang pemimpin tersebut sebagai orang yang dapat menjadi motivator dan menganggap memiliki power yang luar biasa, hal ini dikarenakan mereka memiliki keyakinan bahwa dalam diri seorang pemimpin mempunyai aura yang dapat membuat orang lain terpikat dan memiliki kemampuan ghaib di luar kemampuan pada umumnya.

Baharudin (2012) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan kharismatik ini dapat diketahui dengan adanya indikator sangat besarnya pengaruh pemimpin tersebut dalam mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan ini biasanya lahir karena memiliki suatu kelebihan khusus yang bersifat dan mental serta kemampuan tertentu sehingga segala sesuatu yang diperintahkan akan dituruti oleh para pengikutnya. Jika dilihat dari segala sesuatu yang diperintahkan oleh pemimpin tersebut akan muncul kesan seakan-akan para pengikutnya telah mematuhi segala perintah dari pemimpin tersebut dan pemimpin tersebut mempunyai daya tarik yang bersifat kebatian.

Sedangkan menurut Max Weber (2006), Kharisma merupakan suatu pandangan yang “luar biasa”, yakni seorang pemimpin yang berkharisma mempunyai sesuatu yang sangat berbeda dari orang lain dan memiliki gaya hidup yang berbeda pula. Kebanyakan akan bersifat spontan sangat berbeda dengan bentuk-bentuk sosial yang stabil dan mapan berbeda seperti manusia pada umumnya, dan merupakan sumber dari bentuk pandangan yang baru, dan dalam sosiologi kharisma tersebut bersifat kharismatik.

Teori kepemimpinan kharismatik ini berhasil menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi bawahan dalam rasa tanggung jawab atas segala perintah dan peraturan yang dibuat oleh pemimpin. Hal tersebut dapat berguna untuk membangun suatu kepercayaan dari bawahan terhadap pemimpin agar lebih dekat secara sosial maupun psikologis. Sejak teori kharismatik diketahui oleh banyak orang, mereka akan mengetahui lebih dekat cara-cara seorang pemimpin kharismatik ini mempergunakan kewibawaan pribadinya (personal power) untuk mempengaruhi bawahan atau anggotanya sehingga mereka memiliki sikap yang loyal atau berkomitmen terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi adalah merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan aktivitas secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya dalam suatu organisasi tertentu tempat individu beraktivitas dan berkumpul dan berharap untuk menjadi anggota organisasi guna turut merealisasikan tujuan organisasinya sehingga dengan demikian komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan seseorang untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi setiap individu yang ada dalam suatu organisasi dalam statusnya sebagai anggota atau bagian dari organisasi itu sendiri. Pernyataan tersebut selain dikuatkan secara

teoritis, beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan juga memperkuat kesimpulan terkait dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasi yaitu: Shastri dkk (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasi, Rowden (2014) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan karismatik dan komitmen organisasi. Indah Mawarni (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, Iqlima Mahmuda (2020) berkesimpulan Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Anggi Meilani Charlina Samosir (2022) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang kharismatik, budaya juga menjadi faktor perekat yang dibangun atas system nilai yang dibangun secara mengikat dan terus menerus yang akan melahirkan sikap loyal dan komitmen terhadap organisasinya. Menurut Sutrisno (2011) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Beberapa penelitian terkait telah mampu membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi yaitu Shastri dkk (2010) menjelaskan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen, Indah Mawarni (2017) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Ahmad Syarif, dkk (2017) menjelaskan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Anggi Meilani Charlina Samosir 2022 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

Uraian di atas sangat relevan dan menarik untuk memotret dan mengkaji Nahdlatul Wathan (NW) sebagai organisasi kemasyarakatan Islam terbesar di Nusa Tenggara Barat, baik dari sisi struktur organisasi maupun sisi jumlah anggota (jamaah) yang tersebar luas di Indonesia, terutama di Pulau Lombok dan Sumbawa. Organisasi ini lahir di Pancor Lombok Timur, didirikan oleh seorang ulama besar dan terpadang yaitu TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid yang beberapa waktu lalu sudah dikukuhkan menjadi pahlawan nasional pertama dari Pulau Lombok-NTB. Sejak didirikan pada tahun 1953 sampai saat ini, NW mengemban misi besar dan mulia pada tiga (3) ranah perjuangan utama yaitu; dakwah, sosial, dan pendidikan. Pada konteks dinamika dunia Islam, ulama besar putra Lombok ini melalui NW mendedikasikan hidupnya untuk membina pondok pesantren dan madrasah, disamping memprakarsai pembangunan masjid serta mengajak masyarakat memakmurkannya.

Berdasarkan paparan latar belakang dan rasional di atas, maka mencermati fenomena manajemen sumber daya manusia organisasi terkait dengan fakta empiris adanya hubungan logis antara struktur organisasi dalam hal ini pola atau gaya kepemimpinan kharismatik dengan kultur organisasi dalam hal ini loyalitas, baik pengurus maupun anggota (jamaah) organisasi Nahdlatul Wathan, relevan dan penting untuk diteliti.

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Jama’ah Nahdlatul Wathan di Kabupaten Lombok Timur, sehingga dapat diajukan rumusan masalah; 1). Apakah Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi Jama’ah Pada Organisasi Nahdlatul Wathan di Kab. Lombok Timur?, 2). Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi Jama’ah Pada Organisasi Nahdlatul Wathan di Kab. Lombok Timur?, 3). Apakah Gaya Kepemimpinan Kharismatik, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi Jama’ah Pada Organisasi Nahdlatul Wathan di Kab. Lombok Timur?

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen yang lingkup pembahasannya terkait dengan; Gaya Kepemimpinan Kharismatik sebagai variabel independen dengan indikator: a) Pemimpin karismatik memiliki pengaruh yang dalam pada pengikut, b) Pengikut selalu merasa keputusan pemimpin selalu benar, c) Pengikut dengan sukarela mematuhi pemimpin, d) Pimpinan memiliki tujuan kinerja yang tinggi, e) Pengikut secara emosional ikut terlibat dalam misi organisasi, dan f) Pengikut merasakan kasih sayang dari pemimpin, Budaya Organisasi sebagai variabel independen dengan indikator: a) Aturan perilaku yang diamati, b) Norma, c) Filosofi, d) Nilai dominan, f) Aturan, dan g) Iklim organisasi, Komitmen organisasi Jama’ah sebagai variable independen dengan indikator; a) Bangga sebagai bagian dari organisasi, b) Membanggakan organisasi, c) Rasa peduli terhadap organisasi, d) Bekerja ekstra untuk organisasi, e) Keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi, dan f) organisasi memberi inspirasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas atau asosiatif kausal. Jenis penelitian ini bertujuan menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Kharismatik, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi jama’ah Nahdlatul Wathan Di Lombok Timur

Populasi dalam penelitian ini adalah semua masyarakat yang ada di Lombok Timur yang mengaku atau menyatakan diri sebagai warga atau jama’ah Nahdlatul Wathan (NW). Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik ini digunakan karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Sehingga peneliti memilih teknik *purposive sampling* untuk menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiono

(2016:85) mengatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Adapun kriteria-kriteria yang harus dipenuhi dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah:

- a. Menjadi jama'ah atau anggota organisasi Nahdlatul Wathan.
- b. Berusia minimal 25 tahun dan maksimal 60 tahun.
- c. Pendidikan minimal SMA atau sederajat
- d. Sedang atau pernah aktif terlibat sebagai pengurus di organisasi atau cabang organisasi yang terafiliasi dengan organisasi Nahdlatul Wathan.
- e. Bertempat tinggal di wilayah Kabupaten Lombok Timur.
- f. Mengembalikan angket yang sudah diberikan

Adapun jumlah sample yang sesuai dengan kriteria tersebut adalah 211 responden.

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya yaitu sebagai berikut: Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain antara lain data keanggotaan atau kepengurusan organisasi Nahdlatul Wathan, Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data tentang Gaya Kepemimpinan Kharismatik, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Jama'ah Nahdlatul Wathan Di Kabupaten Lombok Timur

Prosedur Analisis Data dalam penelitian ini adalah dengan 1) Uji instrument (Uji Validitas data dan Uji Reliabilitas data), 2). Uji Prasyarat (Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas), dan 3). Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e .$$

Di mana:

- Y = Variabel Komitmen Organisasi
a = konstanta, nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$
 b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi linear berganda
 X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kharismatik
 X_2 = Budaya Organisasi
e = error

Dari hasil uji regresi maka akan menghasilkan; 1) Hasil Uji Hipotesis, 2). Uji Koefisien Determinasi (R^2), 3). Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial), 4). Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam uji t test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 1.509 dan signifikansinya adalah 0.133 atau diatas nilai signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik secara parsial terhadap

Komitmen Organisasi dapat diterima. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi namun tidak signifikan. Dengan demikian berarti hipotesis (H1) terdukung.

Berdasarkan hasil uji variational yang telah dijelaskan sebelumnya menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan pada jama'ah Nahdlatu Wathan Lombok Timur. Hasil penelitian tersebut tersebut terdukung secara teori sebagaimana yang dikemukakan oleh Shamir, et al (1993) yang menyatakan kepemimpinan karismatik di sebuah organisasi membawa pengaruh yang positif bagi keberlangsungan organisasi yang dipimpinnya, yaitu mampu mengubah sikap, nilai-nilai serta perilaku anggota secara konsisten. Kepemimpinan karismatik ini menekankan terhadap adanya aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya sehingga melahirkan komitmen organisasi yang kuat.

Namun dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasi jama'ah terjadi tidak signifikan pada organisasi Nahdlatul Wathan. Hal ini dapat dijelaskan beberapa kemungkinan yang menjadi indikatornya, yang dapat dijelaskan secara teori yaitu sebagaimana pendapat Gunawan (2018) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini harus terus menerus menjaga karismanya di depan para pengikutnya, karena karisma pemimpin yang tidak konsisten dijaga maka akan berdampak negatif terhadap pemimpin itu sendiri. Yang menyebabkan pemimpin kharismatik kehilangan karismanya yaitu yang hanya berorientasi terhadap pribadinya sendiri dalam memimpin. Fenomena tidak signifikannya pengaruh kepemimpinan kharismatik di organisasi nahdlatul wathan dapat dipengaruhi oleh kecenderungan orientasi para pemimpinnya yang sudah banyak terlibat dalam kepentingan-kepentingan politik praktis yang oleh jama'ah dipandang lebih condong sebagai kepentingan pribadi dan keluarga, sehingga keterlibatannya secara penuh pada organisasi menjadi disorientasi.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian relevan, kesimpulan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada jama'ah Nahdlatu Wathan Lombok Timur ini terdukung oleh beberapa penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya yaitu; Indah Mawarni(2017), Iqlima Mahmuda(2020), Anggi Meilani Charlina Samosir, Silvia Sari Sitompul (2022), Shastri dkk(2010), Yasnimar Ilyas (2017), Indarti Telaumbanua(2021), Rowden (2014), Shastri dkk (2010) bahwa Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam uji test dapat dilihat pengujian yang menunjukkan t hitung sebesar 7.543 signifikannya adalah 0.000 atau dibawah nilai signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima. Artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap Komitmen

Organisasi karena nilai signifikansinya kurang dari 0.05, namun demikian hipotesis (H2) tetap disebut terdukung.

Berdasarkan hasil uji varsial yang telah dijelaskan sebelumnya menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada jama'ah Nahdlatul Wathan Lombok Timur. Hasil penelitian tersebut dikuatkan secara teori oleh beberapa pendapat para ahli yaitu; Budaya kuat merupakan budaya dimana nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas (Robbin, 2006). Selain itu Robbin (2006) berpendapat budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan menurut Furnham dan Gunter (1993, dalam Sunarto, 2005) budaya organisasi sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam suatu organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah "cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini".

Menurut Mangkunegara (2009:113), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal. Selain itu, (Nawawi, 2003:283) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan personalia kegiatan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017:355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Artinya budaya yang berakar pada sejarah organisasi dan dari sana bisa dilihat sejauh mana budaya yang berkembang diorganisasi tersebut menjadi besar dan mengembangkan hal yang positif bagi organisasinya, selain itu juga akan susah untuk menghilangkan budaya tersebut karena berangkat dari sejarah dan menjadi identitas tersendiri dari adanya organisasi tersebut.

Gibson (1997:372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Berdasarkan pada beberapa pendapat para ahli, budaya organisasi (organizational culture) bisa dikatakan sebagai sebuah sistem berbagai arti; baik keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut anggota organisasi yang membedakan dengan organisasi yang lainnya dan hal tersebut dijadikan sebagai pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasinya. Adapun budaya organisasi menjadi faktor yang paling kritis dalam organisasi dengan melihat seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut karena sudah menjadi identitas.

Sedangan berdasarkan hasil penelitian relevan, kesimpulan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada jama'ah Nahdlatu Wathan Lombok Timur ini terdukung oleh beberapa penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya yaitu; Indah Mawarni (2017), Iqlima Mahmuda (2020), Anggi Meilani Charlina

Samosir, Silvia Sari Sitompul (2022), Shastri dkk (2010), Yasnimar Ilyas (2017), Indarti Telaumbanua (2021), Rowden (2014), Shastri dkk (2010) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam uji F test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan F hitung sebesar 38.617, lebih besar nilainya dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3.040 dan signifikansinya adalah 0.000 atau di bawah tingkat signifikansi 0.08. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.

Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi jama'ah Nahdlatul Wathan Lombok Timur, namun kuatnya budaya organisasi yang telah mentradisi dalam beberapa dekade, menyebabkan komitmen organisasi jama'ah Nahdlatu Wathan Lombok Timur tetap tinggi. Sepanjang berkaitan dengan aspek-aspek organisasi yang berdimensi ritual keagamaan, ideologis, prinsipil, dan struktural internal organisasi, jama'ah Nahdlatul Wathan Lombok Timur masih memegang teguh dan menjunjung tinggi komitmen organisasi. Komitmen keorganisasian mereka agak rendah atau goyah jika berkaitan dengan kepentingan-kepentingan praktis-pragmatis seperti politik praktis dan sejenisnya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan karismatik di sebuah organisasi membawa pengaruh yang positif bagi keberlangsungan organisasi yang dipimpinnya, yaitu mampu mengubah sikap, nilai-nilai serta perilaku anggota secara konsisten. Kepemimpinan karismatik ini menekankan terhadap adanya aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya sehingga melahirkan komitmen organisasi yang kuat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada jama'ah Nahdlatu Wathan Lombok Timur yang diperkuat oleh beberapa hasil penelitian relevan di atas, meskipun tidak cukup signifikan.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada jama'ah Nahdlatul Wathan Lombok Timur. Hasil penelitian ini dikuatkan secara teori oleh beberapa pendapat yaitu; budaya kuat merupakan budaya dimana nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas, budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain, budaya organisasi sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam suatu organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah "cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini".

Gaya kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi jama'ah Nahdlatul Wathan Lombok Timur. Pimpinan organisasi yang masih memiliki

kharisma dalam menakhodai organisasi, kemudian identitas budaya organisasinya terus-menerus dipertahankan dan diwariskan ke generasi-generasi penerus, akan membuat komitmen organisasi seluruh anggota (jama'ah) tetap terjaga dengan baik, meskipun menghadapi tantangan-tantangan perubahan eksternal yang menggiurkan.

REFERENSI

- Arya, A P & Dodik, Aryanto, (2016). Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Pemahaman Good Governance, *Locus of Control*, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi. *E-jurnal Universitas Udayana*. ISSN: 2303-2018
- Baharuddin & Umiarso, (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Ar Ruzz Media.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA, (2003). *Human resource management: An experimental approach*. (International edition).
- Blanchard, K.H., & Peale, N.V., (1996). *The power of ethical management*: Ballantine Books.
- Dharma, Agus, (2003). *Manajemen Supervisi. Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persanda.
- Davis, Keith, (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Davis and Newstrom, (1985). *Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*, Singapore; Mc Graw Hill Book Company.
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:
- Gibson, J. L., (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Heidjrachman, dan Suad Husnan, (1993), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman dan Husnan, Suat, (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BEFE
- Hasibuan, Sayuti, (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hersey, (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata.
- House, R. J., (1971). *Path-goal Theory of Leadership*. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97
- Ivancevich, dkk., (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kencanawati, A. A. A. M, (2013). *Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Kartono, Kartini., (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. A. P., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Malik, K., (2014). *Human Development Report*. New York: The Human Development Programme 2014
- Max Weber, (2006). *Essay in Sociology*. Terj. Noorkholis. Sosiologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nawawi, Hadari, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A., (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Romzi Al Amiri Mannan, (2011). *Fiqh Perempuan*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary, (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P., (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Terjemahan Dewi Sartika Halida. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2015). *Organizational Behavior*. 16th ed. London: Pearson Education. Terjemahan oleh Ratna. Saraswati. dan Febriella Sirait. 2015. Perilaku Organisas. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sriwidadi, Teguh dan Oey Charlie, (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap kinerja SPG PD. Sumber Jaya. *Jurnal Bisnis Review*, Vol 2, No 1. Mei.
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, Sondang P., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sukanto, (2011). *Kepemimpinan Kiai* (Jakarta: Pustaka EP3ES
- Truskie, S. D., (2002). *Leadership in High Performance Organizational Cultures*. London: Quorum Books.
- Tjiptono, (2001). *Manajemen Pemasaran dan Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPFE
- Umar, Husein, (2003). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya B. G., Soedarmadi, (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamakmur Agunglestari. *Jurnal. Universitas Semarang*
- Wahjosumidjo, (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Yukl, (1994). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organizations 3e)* edisi Bahasa Indonesia.