

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KOLEKTIF TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJEMEN PESANTREN DAN KEPUASAN KARYAWAN DI PESANTREN LEADERSHIP DAARUT TARQIYAH PRIMAGO

Mohamad Farhan Hidayat ^{1*}, Adhe Dahlan Perdiansyah ², Muhamad Arya Zhilla ³,
Ade Tiad Hendayana⁴

^{1,2,3} Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang

*email Koresponden: fhidayat675@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.354>

Article info:

Submitted: 07/12/24

Accepted: 06/01/25

Published: 30/01/25

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kolektif terhadap efektivitas manajemen dan kepuasan karyawan di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei, melibatkan 31 responden yang terdiri dari karyawan pesantren. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan kontribusi sebesar 69,6%. Efektivitas manajemen juga memberikan pengaruh signifikan yang lebih besar, yaitu sebesar 76,2%. Secara simultan, kedua variabel independen berkontribusi sebesar 76,9% terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan kolektif dan manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pesantren untuk memperkuat kolaborasi dalam pengambilan keputusan dan mengoptimalkan sistem manajemen. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk studi lanjutan mengenai faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci : Efektivitas Manajemen Pesantren, Kepemimpinan Kolektif, Kepuasan Karyawan, Pesantren

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas manajemen organisasi, termasuk lembaga pendidikan berbasis pesantren. Pesantren sebagai institusi pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai Islam, menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan kepemimpinan berbasis kolektif untuk mendukung efektivitas manajemen dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Kepemimpinan kolektif menurut Pearce dan Conger (2003) adalah bentuk kepemimpinan yang melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan secara kolaboratif. Dalam konteks pesantren, pendekatan ini relevan untuk menjawab tantangan modernisasi sekaligus mempertahankan nilai tradisional pesantren.

Ada beberapa pendapat ahli memberikan pendapat dan pandangan tentang kepemimpinan kolektif diantaranya Carmeliet al. (2016) menekankan bahwa kepemimpinan kolektif meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, memperkuat komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Sementara itu, D'Innocenzo, Mathieu, dan Kukenberger (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui peningkatan kolaborasi tim dan pengambilan keputusan yang lebih inklusif. Dalam konteks pendidikan, Zhang et al. (2018) menemukan bahwa kepemimpinan kolektif memiliki korelasi positif dengan pencapaian tujuan organisasi melalui pendekatan partisipatif.

Penelitian terbaru oleh Nugroho dan Setyowati (2021) yang membahas implementasi kepemimpinan kolektif di institusi pendidikan Islam di Indonesia menunjukkan bahwa model ini mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Lebih lanjut, Rahman (2023, hlm. 120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan kolektif efektif dalam membangun kepercayaan antara pimpinan dan staf, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks pesantren, pendekatan ini menjadi solusi untuk menghadapi dinamika perubahan zaman tanpa meninggalkan prinsip-prinsip dasar pesantren.

Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pesantren sering kali mengalami kendala dalam pelaksanaan manajemen yang efektif akibat dominasi kepemimpinan hierarkis (Rohmat, 2020, hlm. 120). Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kepuasan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pesantren secara keseluruhan (Nurhayati, 2019). Penelitian ini difokuskan pada Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago yang terletak di Jalan Tupai Raya Blok A2 No.01, Kelurahan Meruyung, Kecamatan Limo, Kota Depok sebagai salah satu pesantren yang telah menerapkan pendekatan kepemimpinan kolektif dalam upaya meningkatkan efektivitas manajemen dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan kolektif memengaruhi efektivitas manajemen pesantren dan kepuasan karyawan di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago. Selain itu penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks manajemen pesantren dan menawarkan rekomendasi praktis bagi pengelola pesantren.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan kolektif, efektivitas manajemen, dan kepuasan kerja. Alat utama yang digunakan dalam penelitian ini ialah Kuesioner yang mencakup indikator utama setiap variabel dan perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk analisis data kuantitatif

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago yang berlokasi di Jalan Tupai Raya Blok A2 No.01 Kelurahan Meruyung, Kecamatan Limo, Kota Depok. Pesantren ini dipilih karena telah menerapkan model kepemimpinan kolektif yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Uraian Masalah

Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago menghadapi tantangan dalam menilai dampak implementasi kepemimpinan kolektif terhadap kinerja manajemen dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun model kepemimpinan ini dinilai relevan untuk organisasi berbasis nilai-nilai Islam, pengaruhnya terhadap efektivitas manajemen kepuasan karyawan belum terukur secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menentukan hubungan antara kepemimpinan kolektif dengan efektivitas manajemen
2. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan kolektif terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan manajemen pesantren. Responden memberikan jawaban berdasarkan pengalaman mereka dalam organisasi menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian utama :

1. Variabel Kepemimpinan Kolektif mencakup indikator kolaborasi, partisipasi dan pengambilan keputusan bersama
2. Variabel Efektivitas Manajemen mencakup indikator perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program
3. Variabel Kepuasan Kerja mencakup indikator kesejahteraan, pengakuan dan lingkungan kerja

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial yang meliputi :

1. Uji Validitas Realibilitas Kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan konsisten
2. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan kolektif) dengan variabel dependen (efektivitas manajemen dan kepuasan kerja).

Hasil analisis ini akan digunakan untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi terkait implementasi kepemimpinan kolektif di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal dari Bimbingan Belajar Masuk Gontor di tahun 2016 dan masih berjalan sampai kini. Tahun 2019 PRIMAGO mulai membuka pesantren dengan kelas dan asrama yang berlokasi di Meruyung, Limo, Depok dengan nama PRIMAGO Islamic School. Pada tahun 2020 PRIMAGO Islamic school berubah nama menjadi Pesantren Modern Daarut Tarqiyah PRIMAGO dan selang dua tahun berganti menjadi Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago. Makna Daarut Tarqiyah ialah “Tempat Peningkatan” sehingga Pesantren ini memiliki misi utama untuk meningkatkan santriya baik dari sisi keilmuan, akhlaq dan juga adab. Saat ini PRIMAGO menerima amanah berupa tanah wakaf seluas 7.238 m² yang berada di Desa Cidokom, Rumpin, Bogor yang sudah lunas terbebaskan pada 20 Desember 2023.

3.1.2 Visi Perusahaan

Menjadi Sekolah Islam yang mampu mencetak kader-kader pemimpin umat, berkarakter, cakap dan terampil, menjadi tempat ibadah dan sumber ilmu pengetahuan agama dan umum yang berasaskan pada nilai-nilai pesantren

3.1.3 Misi Perusahaan

Misi Pesantren Leadership Daart Tarqiyah Primago adalah sebagai berikut :

1. Mempersiapkan generasi yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya *khairuummah* yang siap belajar di pesantren
2. Menyelenggarakan pendidikan yang integral melalui 5 (Lima) Panca Jiwa yaitu, Religius, Keikhlasan, Nasionalis, Berwawasan Global, dan Cakap Teknologi Informasi

3. Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya generasi yang intelek
4. Mempersiapkan generasi berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Swt
5. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas guna membentuk kepribadian yang agamis, berakhlak mulia, cerdas dan berbudaya
6. Menjadi Lembaga Pesantren yang memberikan bekal keterampilan (lifeskill) dan berkarakter

3.1.4 Struktur Perusahaan

Struktur Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago bisa dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi Pesantren

3.2 Hasil Penelitian

3.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago Depok, hasil dari penyebaran kuesioner sebesar 31 responden, karakteristik berupa usia sebagai berikut:

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen(%)
< 20 Tahun	10	34,4%
20-30Tahun	17	53,1%
31-40Tahun	4	12,5
41-50Tahun	-	-
>50Tahun	-	-

Sumber: Data Diolah penulis Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa responden dengan usia < 20 Tahun sebesar 34,4%, berusia 20-30Tahun sebesar 53,1%, dan berusia 31-40 Tahun sebesar 12,5%

3.2.2 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji jawaban dalam setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai rhitung > rtabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika rhitung < rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Varibael Kepemimpinan Kolektif

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X1.1	0.904	0.355	VALID

X1.2	0.883	0.355	VALID
X1.3	0.831	0.355	VALID
X1.4	0.955	0.355	VALID
X1.5	0.917	0.355	VALID
X1.6	0.905	0.355	VALID
X1.7	0.879	0.355	VALID
X1.8	0.926	0.355	VALID
X1.9	0.888	0.355	VALID
X1.10	0.950	0.355	VALID
X1.11	0.947	0.355	VALID
X1.12	0.925	0.355	VALID
X1.13	0.944	0.355	VALID
X1.14	0.903	0.355	VALID
X1.15	0.872	0.355	VALID

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kepemimpinan Kolektif (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.335), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Varibael Efektivitas Manajemen

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X2.1	0.924	0.355	VALID
X2.2	0.933	0.355	VALID
X2.3	0.951	0.355	VALID
X2.4	0.920	0.355	VALID
X2.5	0.888	0.355	VALID
X2.6	0.884	0.355	VALID
X2.7	0.904	0.355	VALID
X2.8	0.811	0.355	VALID
X2.9	0.950	0.355	VALID
X2.10	0.935	0.355	VALID
X2.11	0.863	0.355	VALID
X2.12	0.863	0.355	VALID
X2.13	0.866	0.355	VALID
X2.14	0.910	0.355	VALID
X2.15	0.933	0.355	VALID

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Efektivitas Manajemen (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.335), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Varibael Kepuasan Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Y.1	0.916	0.355	VALID
Y.2	0.918	0.355	VALID
Y.3	0.937	0.355	VALID
Y.4	0.817	0.355	VALID
Y.5	0.795	0.355	VALID

Y.6	0.897	0.355	VALID
Y.7	0.797	0.355	VALID
Y.8	0.848	0.355	VALID
Y.9	0.903	0.355	VALID
Y.10	0.931	0.355	VALID
Y.11	0.925	0.355	VALID
Y.12	0.935	0.355	VALID
Y.13	0.913	0.355	VALID
Y.14	0.829	0.355	VALID
Y.15	0.868	0.355	VALID

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.335), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Adapun Kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya:

- a. Jika nilai Cronbatch Alpha > 0.600 maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai Cronbatch Alpha < 0.600 maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS, yang hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Kolektif	0.985	0.600	Reliabel
Efektivitas Manajemen	0.984	0.600	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0.979	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kolektif (X1), variabel Efektivitas Manajemen (X2) dan Kepuasan Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

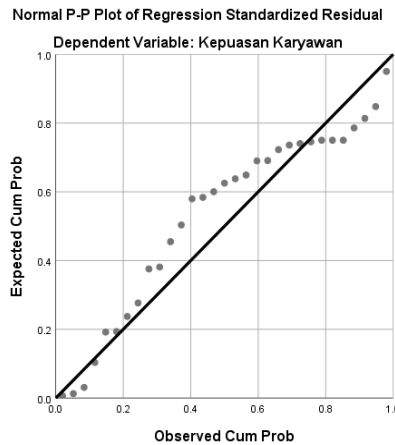
Uji normalitas dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0.05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika signifikan > 0,05 maka data dinyatakan normal.
- b. Jika signifikan < 0,05 maka data dinyatakan tidak normal.

Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot.

- a. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

- b. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribuis normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



Gambar 2. Grafik P-P Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antara variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria keputusannya adalah:

- a. Apabila nilai $VIF \geq 10$ maka dinyatakan adanya multikolinieritas antar variabel bebas.
- b. Apabila nilai $VIF \leq 10$ maka dinyatakan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.447	5.028		1.680	.104		
	Kepemimpinan Kolektif	.200	.215	.212	.931	.360	.159	6.297
	Efektivitas Manajemen	.626	.210	.679	2.981	.006	.159	6.297

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, diperoleh nilai Tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kolektif dan Efektivitas Manajemen sebesar 6.297. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya

heterokedastisitas adalah dengan Uji Glejser. Dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terjadi gangguan heterokedastisitas.
- b. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

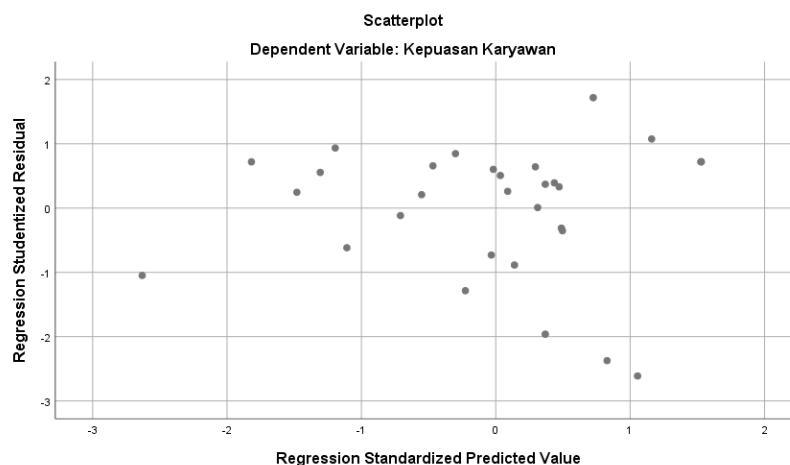
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.287	2.936		.098	.923
	Kepemimpinan Kolektif	.139	.126	.500	1.109	.277
	Efektivitas Manajemen	-.061	.123	-.222	-.493	.626

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari tabel diatas, Glejser test model pada Kepemimpinan Kolektif (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,027 dan Efektivitas Manajemen (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,626 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara lain nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.



Gambar 3. Grafik Uji Scatterplot

Dari gambar diatas dapat dilihat ada titik-titik pada gambar scatterplot sudah sesuai dengan syarat uji heteroskedastisitas yaitu menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak bertumpuk. Titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan data tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan pendekatan Durbin-Watson (DW). Berikut ini kriteria yang menjadi acuan:

Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.753	6.75704	2.480
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajemen, Kepemimpinan Kolektif					
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari data tabel diatas, nilai durbin-watson sebesar 2.480 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,5701 dan kurang dari (4-dU) $4 - 1,5701 = 2,4299$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbinwatson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

3.2.4 Uji Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, yang mana dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Adapun hasil data uji regresi linier sederhana yaitu:

Hasil Uji Regresi Linear sederhana Kepemimpinan Kolektif (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.455	5.659		1.318	.198
	Kepemimpinan Kolektif	.789	.097	.834	8.154	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari persamaan pada diatas, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, maka diperoleh persamaan regresi: $Y = 7.455 + 0.789 X1$. Persamaan tersebut dapat di terjemahkan;

- a. Konstanta sebesar 7.455, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah sebesar 7.455.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0.789, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.789, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah Kepemimpinan Kolektif positif berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Hasil Uji Regresi Linear sederhana Efektivitas Manajemen (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.536	4.489		2.347	.026

Efektivitas Manajemen	.806	.084	.873	9.645	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan					

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari persamaan pada table diatas, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, maka diperoleh persamaan regresi: $Y = 10.536 + 0,806 X_2$. Persamaan tersebut dapat di terjemahkan;

- Konstanta sebesar 10.536, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah sebesar 10.536.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,806, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,806, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah Efektivitas Manajemen positif berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Kolektif (X_1) dan Efektivitas Manajemen (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan (Y). Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.447	5.028		1.680	.104
	Kepemimpinan Kolektif	.200	.215	.212	.931	.360
	Efektivitas Manajemen	.626	.210	.679	2.981	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dapat dilihat tabel diatas pada kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai konstanta (constant) adalah 8.447, nilai variabel Kepemimpinan Kolektif sebesar 0,200, dan nilai variabel Efektivitas Manajemen sebesar 0,626, Maka hasil dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi: $Y = 8.447 + 0,200 X_1 + 0,626 X_2$. Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 8.447. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Kepemimpinan Kolektif (X_1), dan Efektivitas Manajemen (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 1,329.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kolektif (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan jika Kepemimpinan Kolektif mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,200 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kolektif (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan jika efektivitas Manajemen mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,626 dengan asumsi variabel independen lainnya

dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Uji Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan Kolektif (X1)

Correlations			
		Kepemimpinan Kolektif	Kepuasan Karyawan
Kepemimpinan Kolektif	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara Kepemimpinan Kolektif dengan Kepuasan Karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kolektif dengan Kepuasan Karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,834 yang tergolong pada kategori Sangat Kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Kolektif dengan Kepuasan Karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Uji Korelasi Secara Parsial Efektivitas Manajemen (X2)

Correlations			
		Efektivitas Manajemen	Kepuasan Karyawan
Efektivitas Manajemen	Pearson Correlation	1	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara Efektivitas Manajemen dengan Kepuasan Karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Efektivitas Manajemen dengan Kepuasan Karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,873 yang tergolong pada kategori Sangat Kuat. Nilai koefisiensi korelasi

yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Efektivitas Manajemen dengan Kepuasan Karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan Kolektif (X1) dan Efektivitas Manajemen (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Correlations				
		Kepemimpinan Kolektif	Efektivitas Manajemen	Kepuasan Karyawan
Kepemimpinan Kolektif	Pearson Correlation	1	.917**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	31	31	31
Efektivitas Manajemen	Pearson Correlation	.917**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	31	31	31
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.834**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Kepemimpinan Kolektif (X1) dengan Kepuasan Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kolektif dengan variabel Kepuasan Karyawan. Selanjutnya, hubungan antara Efektivitas Manajemen (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Efektivitas Manajemen dengan variabel Kepuasan Karyawan.

Berdasarkan nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Kepemimpinan Kolektif (X1) dengan Kepuasan Karyawan (Y) adalah sebesar $0,834 > r$ tabel $0,351$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Kepemimpinan Kolektif dengan variabel Kepuasan Karyawan. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Efektivitas Manajemen (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y) adalah sebesar $0,917 > r$ tabel $0,351$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Efektivitas Manajemen dengan variabel Kepuasan Karyawan. Karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Kepemimpinan Kolektif dan Efektivitas Manajemen maka akan meningkat pula Kepuasan Karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen yang menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh Kepemimpinan Kolektif dan Efektivitas Manajemen terhadap Kepuasan karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan Kolektif Terhadap Kepuasan Karyawan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.686	7.62054
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kolektif				
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan				

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Kepemimpinan Kolektif sebesar 0,834 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kolektif (X1) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 83,4% sedangkan sisanya (100% - 83,4% = 16,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Efektivitas Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.754	6.74142
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajemen				
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan				

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Efektivitas Manajemen sebesar 0,873 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Efektivitas Manajemen (X2) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 87,3% sedangkan sisanya (100% - 87,3% = 12,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan Kolektif Dan Efektivitas Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.753	6.75704
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajemen, Kepemimpinan Kolektif				
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan				

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,769 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kolektif dan Efektivitas Manajemen berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Karyawan sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar (100% -76,9% = 23,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

3.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.455	5.659		1.318	.198
	Kepemimpinan Kolektif	.789	.097	.834	8.154	.000
	Efektivitas Manajemen	.806	.084	.873	9.645	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, dalam pengujian ini bahwa Kepemimpinan Kolektif memiliki nilai thitung sebesar 8,154 dimana nilai thitung > ttabel (8,154 > 1,699) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara pasial Kepemimpinan Kolektif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Efektivitas Manajemen memiliki nilai thitung > ttabel (9,645 > 1,699) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Efektivitas Manajemen (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan karyawan (Y).

2. Uji F

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Kolektif (X1) dan Efektivitas Manajemen (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4267.007	2	2133.504	46.728	.000 ^b
	Residual	1278.412	28	45.658		
	Total	5545.419	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajemen, Kepemimpinan Kolektif

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai fhitung > ftabel (46.728 > 3,340) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kolektif (X1) dan Efektivitas Manajemen (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan, dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Kepemimpinan Kolektif dan Efektivitas Manajemen terhadap Kepuasan Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Kolektif Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi regresi: $Y = 7.455 + 0.789 X1$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 7.455 menyatakan bahwa tanpa Kepemimpinan Kolektif, Kepuasan Karyawan tetap terbentuk sebesar 7.455. Dan variabel Kepemimpinan Kolektif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan dengan koefisien sebesar 0.789 artinya jika variabel Kepemimpinan Kolektif meningkat satu-satuan, maka

Kepuasan Karyawan akan meningkat sebesar 0.789. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,834 hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel Kepemimpinan Kolektif dengan variabel Kepuasan Karyawan memiliki hubungan yang tergolong kuat. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8,154 > 1,699$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya secara pasial Kepemimpinan Kolektif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago Depok.

Pengaruh Efektivitas Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,536 + 0,806 X_2$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 10.536 menyatakan bahwa tanpa Efektivitas Manajemen, Kepuasan Karyawan tetap terbentuk sebesar 10.536. Dan variabel Efektivitas Manajemen berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan dengan koefisien sebesar 0,806 artinya jika variabel Efektivitas Manajemen meningkat satu-satuan, maka Kepuasan Karyawan akan meningkat sebesar 0,806. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,873 hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel Efektivitas Manajemen dengan variabel Kepuasan karyawan memiliki hubungan yang tergolong kuat. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($9,645 > 1,699$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Efektivitas Manajemen (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan karyawan (Y) pada pada Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago Depok.

Pengaruh Kepemimpinan Kolektif Dan Efektivitas Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kolektif (X_1) dan Efektivitas Manajemen (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 8,447 + 0,200 X_1 + 0,626 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,834 (X_1) dan 0,917 (X_2) artinya variabel Kepemimpinan Kolektif (X_1) dan Efektivitas Manajemen (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak lakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,728 > 3,340$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kolektif (X_1) dan Efektivitas Manajemen (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago Depok

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. **Kepemimpinan Kolektif** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago dengan kontribusi sebesar 69.6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi kepemimpinan kolektif, semakin meningkat pula tingkat kepuasan karyawan
2. **Efektivitas Manajemen** memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan karyawan dengan kontribusi sebesar 76.2%. Efektivitas dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program berdampak langsung pada persepsi positif karyawan terhadap organisasi
3. Secara simultan, kepemimpinan kolektif dan efektivitas manajemen berkontribusi sebesar 76.9% terhadap kepuasan karyawan, mengindikasikan bahwa kedua variabel

ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja

Saran

A. Bagi Pengelola Pesantren

1. Terus meningkatkan implementasi kepemimpinan kolektif dengan melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan strategis untuk menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama
2. Memperkuat sistem manajemen berbasis efektivitas, terutama dalam hal perencanaan program kerja, alokasi sumber daya, dan pengawasan, guna memastikan tujuan organisasi tercapai secara optimal.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Meneliti variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kesejahteraan finansial
2. Mengembangkan metodologi dengan memperluas populasi dan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih representative

Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif dan efektivitas manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan praktis bagi pengelola pesantren dalam merumuskan strategi kepemimpinan dan manajemen yang lebih baik. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, khususnya dalam lingkup populasi yang terbatas, hasilnya tetap relevan untuk memberikan wawasan bagi pengembangan organisasi berbasis pesantren. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan keilmuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Carmeli, A. T. (2016). Collective leadership and the team-level outcomes: A Conceptual and empirical review. *Leadership Quarterly*, 402-418.
- D'Innocenzo, L. M. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership and team performances. *Journal of Management*, 44-68.
- Nugroho, H. &. (2021). Kepemimpinan Kolektif di Lembaga Pendidikan Islam : Pendekatan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 87-103.
- Nurhayati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada Pesantren Modern. *Jurnal Kepemimpinan Islam*, 73-88.
- Pearce, C. &. (2003). *Shared Leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. New York: Sage Publication.
- Rahman, M. (2023). Kepemimpinan Kolektif dan Kepercayaan Organisasi: Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Indonesia Journal of Leadership Studies*, 110-125.
- Rohmat, A. (2020). Kepemimpinan Tradisional dalam Pesantren: Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 115-130.