JURNAL AKUNTANSI & SISTEM INFORMASI (JASIN)
VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2023
E-ISSN: XXXX-XXXX
WEBSITE: HTTP: PASCA-UMI.AC.ID/INDEX.PHP/JASIN
THIS WORK IS LICENSED UNDER A CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION 4.0 INTERNATIONAL LICENSE

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Perilaku Teknopreneurship Terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros

Tabsir Sanusi[1], Syamsu Nujum[2], Ramlawati[3]
[1]Mahasiswa Magister Akuntansi, Universitas Muslim Indonesia, Makassar
[2]Universitas Muslim Indonesia, Makassar
e-mail: achisanusi@gmail.com[1], syamsu.nujum@umi.ac.id[2], ramlawati@umi.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis dan pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros ,2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros,(3), Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 170 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros (2). Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros.(3). Perilaku Teknoprenership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros

Kata Kunci:*Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Perilaku Teknopreneurship dan Kinerja Pesantren.*

ABSTRACT

This study aimed to: (1) determine, analyze, and influence the effect of leadership on the performance of Nahdlatul Ulum Maros Islamic Boarding School, (2) discover and analyze how the organizational communication at Nahdlatul Ulum Maros Islamic Boarding School affects the school's overall performance, and (3) to investigate and evaluate the extent to which the Technopreneurship Behavior has an impact on the School's Overall Achievement. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis were the research methods that were utilized in this study, with a total sample size of 170 individuals who participated in the survey. Based on the findings of a multiple linear regression study, the study revealed that (1). The performance of Nahdlatul Ulum Maros Islamic Boarding School was significantly improved as a result of transformational leadership's beneficial influence on the institution. (2). The performance of Nahdlatul Ulum Maros Islamic Boarding School was significantly improved attributable to the beneficial impact that organizational communication has had on the institution. (3). The performance of the Nahdlatul Ulum Maros Islamic Boarding School was significantly improved by the adoption of entrepreneurial behaviors, which are both beneficial and substantial.

Keywords: *Transformational leadership, Organizational Communication, Technopreneurship Behavior and Islamic Boarding School Performance.*

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan islam sebagai sebuah produk budaya yang telah lama dikembangkan oleh masyarakat Indonesia. Berawal dari sebuah kesadaran terhadap pentingnya pendidikan bagi orang-orang pribumi maka lahirlah sebuah lembaga pendidikan, khususnya pendidikan islam, yang disebut pesantren. Sebagai sebuah produk budaya, pondok pesantren mempunyai sebuah ciri khas yang unik dan telah menjadi pola yang mengakar dan berkembang dalam masyarakat. Pondok pesantren menciptakan sebuah bentuk lingkungan mereka sendiri dengan tata nilai kehidupan positif sebagai kultur dan unsur utama di dalamnya. Secara historis, pondok pesantren memang dilahirkan sebagai sebuah kelompok yang menjalankan sebuah dakwah islam. Devi Pramitha, (2020) menjelaskan, keberadaan pondok pesantren baik yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisional maupun yang sudah mengalami perubahan, memiliki pengaruh besar dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, keberadaan sosok Kiai sebagai pemimpin pondok pesantren merupakan salah satu khazanah keilmuan yang menyimpan magis tersendiri untuk selalu dikaji dari berbagai aspek dan sudut pandang. Kedudukan kiai menjadi unsur terpenting dalam pesantren dalam kapasitasnya sebagai perancang (arsitektur), pendiri dan pengembang (developer), sekaligus sebagai seorang pemimpin dan pengelola (leader and manager) pesantren (Mardiyah, 2013). Bahkan kepemimpinan kiai jika ditinjau dari tugas dan perannya sangat komplek yaitu sebagai pelopor, penggerak keseluruhan aktivitas pesantren, pendidik dan peserta aktif dalam menangani berbagai persoalan sosial masyarakat (Dhofier, 2011:18). Pada mulanya dibentuk secara tradisional sebagai sebuah perkumpulan pengajian yang akhirnya kemudian berkembang dengan segala sarana dan prasarananya. Melewati semua itu, dengan segala keunikan dan kekhasnya, pondok pesantren juga diharapkan menjadi kontributor terhadap berkembangnya pendidikan secara umum di Indonesia. Pondok pesantren diharapkan menjadi sebuah embrio kahirnya pemikir-pemikir Islam dan lahirnya Ulama sebagai sosok yang penting dalam kultur masyarakat Islam. Melihat kenyataan tersebut, maka pondok pesantren diarahkan untuk mengelola lembaganya dengan standar profesionalisme yang signifikan dan terstruktur di tengah riuhnya industrialisasi dan perkembangan teknologi modern.

Pesantren memiliki prinsip-prinsip yang didasarkan atas prinsip ajaran Islam yang mendasari lembaga tersebut. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa pesantren bertujuan untuk mengarahkan pada Tafaqquh fi al Din. Dalam tradisi pesantren arti penting pengetahuan adalah untuk beribadah dan mengetahui bagaimana tata cara beribadah. Ibadah dalam pesantren menjadi dua macam: Pertama, melaksanakan doktrin agama atau perintah agama yang sudah jelas dan pasti. Ibadah dalam pengertian ini berorientasi pada kehidupan ukhrawi. Kedua, malaksanakan perbuatan-perbuatan yang benar, baik, dan bermanfaat bagi dirinya dan bagi kepentingan bersama; meliputi manfaat lahiriyah dan batiniyah. Perwujudan ibadah kedua ini sepenuhnya berada dalam kewenangan, pemikiran dan keinginan manusia untuk melaksanakanya yang berorientasi pada kehidupan duniawi. Secara konseptual, dan historis, eksistensi pesantren sebagai pusat produk Alim Ulama, tidak terlepas dari sosok pimpinannya. Menjadi menarik dalam kultur ke-Indonesiaan, aspek kepemimpinan dalam organisasi Pesantren menjadi objek dalam berbagai penelitian. Berawal dari sini, maka penelitian ini mengangkat permasalahan kepemimpinan sebagai sesuatu yang sangat penting. Dalam teori kontijensi, kepemimpinan sebagai pola perilaku yang situasional dalam melaksakan fungsinya termasuk kepemimpinan transformasional, yang menjadi trending saat ini. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi

kerja, dan pola kerja, nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan, sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga mentransformasikan harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Melalui kepemimpinan transformasional pengikut dapat mencapai kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin (performance beyond expetation) (Wirawan, 2013). Menurut pandangan Bass dalam Ancok (2012), terdapat empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yaitu: Pengaruh yang diidealkan (idealized influence), yaitu sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.; Kedua, Stimulasi intelektual (intellectual stimulation), yaitu proses merangsang pemikiran kreatif dan gagasan inovatif dalam diri pengikut; Kepedulian secara perorangan adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka; dan Motivasi yang inspiratif adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Jika ditelaah secara mendalam maka kepemimpinan trnasformasional dalam kehidupan pesantren juga mengandung makna adanya inovasi, melalui budaya pesantren yang dikenal dengan modal kemandiriannya. Dalam perkembangannya, pondok pesantren mengalami dinamika dan tantangan yang cukup kompleks, terlebih jika dikaitkan dengan hubungan agama dan modernisasi. Transformasi pesantren ini kemudian membuat dinamika pesantren semakin harus dan wajib mengikuti perubahan lingkungan eksternal yang semakin hari, berefek pada eksistensi pesantren. Dengan kondisi seperti ini, maka keberlanjutan pesantren sangat ditentukan oleh beberapa faktor. Abd. Muhith, (2017), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kunci keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk pesantren, terletak pada aspek kepemimpinan. Yaitu melalui gaya kepemimpinan transformasional yang mampu membawa perubahan pada institusi. Penelitian lainnya dari Husaen, (2019), juga menemukan simpulan yang sama, dengan menggunakan perilaku inovatif sebgai variabel mediasi. Namun dalam penelitian lainnya Novitasaria dan Asbari, (2020), Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam teori Continjency leadership atau kepemimpinan kontijensi dijelaskan bahwa kepemimpinan mengedepankan pada situasi kerja dan budaya organisasi. Teori kepemimpinan ini dikemukakan oleh Frederick E. Fiedler, yang mendalilkan bahwa gaya kepemimpinan yang sukses paling baik ditentukan oleh determinan situasional. Dalam Badara & Saidin (2017) menjelaskan bahwa Teori kontijensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat.

Dalam trandisi pesantren Komunikasi adalah inti organisasi. Dalam Islam disebut dengan Dakwah. Maka selain kepemimpinan transformasional, aspek komunikasi dalam organisasi juga menjadi sangat penting dalam melakukan transformasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan visi organisasi. Secara teori, menurut Ping Lee (2019), komunikasi merupakan unsur terpenting dalam berbagai konteks di kehidupan masyarakat. Komunikasi sering dikaitkan dengan proses interaksi manusia. Selain itu, komunikasi juga menjadi pembentuk karakter seseorang. Komunikasi merupakan proses pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang sama. Museve, E. (2020). Naeem, R. (2016), Secara empiris telah membuktikan bahwa bila terjadi distorsi dalam komunikasi atau biasa

disebut mis-komunikasi, maka akan menimbulkan resiko dalam organisasi, yaitu berupa beban konflik, dan ketidakharmonisan dalam lingkungan kerja.

Faktor komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi anggota agar dapat mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari Anggota. Artinya, ketika komunikasi dibangun dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Faktanya, parameter dari komunikasi misalnya dengan adanya kebebasan berpendapat maupun pemberian tugas yang mudah difahami oleh bawahan, akan mampu mendorong kinerja yang lebih baik, dan hal ini telah lama diteliti. Akan tetapi, ketika melihat kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya masih diperoleh adanya ketidak konsistenan hasil temuan. Yanti (2019); Massie, et al., (2020); Sinaga (2020); membuktikan bahwa semakin baik komunikasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik sehingga dimaknai bahwasanya komunikasi memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Disisi lain, dalam riset yang berbeda justru mengungkapkan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Agatha, et al., 2020; Geralt, 2020) dan penelitian Suparwati dkk (2019), yang menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pesantren dalam penelitian ini adalah Teknopreneurship. Istilah ini merupakan transformasi dari enterpreneurship yaitu seseorang yang mendirikan usaha dengan mengidentifikasi peluang yang ada dan menggabungkan sumber daya yang diperlukan meskipun harus mengambil resiko dan ketidakpastian demi mendapatkan manfaat dan pertumbuhan (Wedayanti & Ketut, 2016). Entrepreneur sudah menjadi tolak ukur perekonomian terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan kemakmuran masyarakat di negara maju dan berkembang. Disebut sebagai transformasi karena sesungguhnya secara historis, perilaku enterpreneurship ini sudah membudaya dalam kehidupan pesantren yang dikenal dengan atribut kemandiriannya. Penelitian Qomariayah (2019), menunjukan bahwa Pengembangan kewirausahaan santri, Guru sudah seluruhnya membekali santri ilmu kewirausahaan baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap namun belum semua memberikan pengalaman praktis.

Variabel ini dipilih dengan alasan bahwa pesantren memiliki sumberdaya organisasi yang terdiri dari aset yang bersifat tetap, aset tidak berwujud, dan peluang-peluang eksternal yang memungkinkan pesantren menjadi pusat inkubasi wirausahawan Muslim. Fenomena ini tidak bisa berdiri sendiri, dan akan sulit mencapai kejayaan, apabila tidak tersentuh oleh teknologi. Dinamika pesantren harus semakin inklusif terhadap perubahan lingkungan eksternal yang dapat menjadi energi terciptanya sirkulasi ekonomi dengan prisnsip-prinsip keagamaan yaitu untuk kemaslahatan Ummat, dan syiar Islam. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pesantren. Kinerja sangat penting dan integral dengan tujuan, visi dan misi organisasi mana pun (Shonubi, & Akintaro, 2016). Setiap organisasi memiliki cara dan metode tersendiri untuk menunjukkan kinerjanya. Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Permasalahan Kinerja dalam menejemen SDM tidak ada matinya, sehingga patut mendapat perhatian organisasi. Atau dalam Expectation Theory, menyebutkan bahwa seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia menyakini upaya itu akan menghantarkan kepada suatu penilaian kinerja yang baik (Victor Vroom 2003:229), dalam Mobarak (2018).

Konsep pengukuran kinerja yang saat ini paling populer adalah Balanced Scorecard (BSC). Menurut Kaplan dan Norton (1996), konsep ini terdiri atas empat perspektif, yaitu keuangan, pelanggan, internal bisnis proses, serta pertumbuhan dan pembelajaran organisasi. Konsep pengukuran kinerja ini dikenal dengan konsep Balanced Scorecard (BSC) yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1996). Pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1996) tersebut telah membuka cakrawala baru dalam mengukur kinerja perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam horizon jangka panjang. Konsep inipun mulai digunakan untuk menilai kinerja pesantren, seperti dalam penelitian Mashuri (2019) yang meneliti pada Pondok Pesantren Jam'iyyah Islamiyah Tangerang, dengan hasil yang efektif.

Fenomena umum yang tampak pada dinamika Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum Maros terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional, dianggap sangat penting karena Faktor kepemimpinan di Pondok Pesantren ini pasca Kepemimpinan Anre Gurutta (Alm), KH. Sanusi Baco, LC, berdampak pada kondisi psikologis civitas Pondok, karena Pesantren sebagai organisasi, merasa kehilangan sosok Pemimpin yang kharismatik bagi seluruh civitas Pesantren Nahdlatul Ulum. Proses alih generasi dalam organisasi diharapkan memberikan resiliensi positif bagi keberlanjutan Organisasi. Sedangkan terkait dengan variabel Komunikasi organisasi, juga masih harus ditingkatkan efektifitasnya dalam melaksanakan rutinitas pendidikan dan pengajaran. Sedangkan fenomena terkait Teknopreneurship adalah cita-cita mulia dari pendiri (Alm) KH. Sanusi Baco LC, bahwa organisasi ini diharapkan memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup Ummat, santri, dan Syiar Islam. Hal ini tentunya menjadi PR bagi pengelola dalam mewujudkan pengelolaan Pesantren dengan menejemen yang inklusif dengan perubahan lingkungan yang semakin kuat saat ini. Berdasarkan penjelasan ini maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil topik Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja pesantren Nahdlatul Ulum Maros.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, komunikasi organisasi, dan Perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

a. Data Primer
   Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan penyebaran kuisener, kepada Pengelola, Guru, dan Menejemen Pondok Pesantren.
b. Data Sekunder
   Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung

dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
   Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pengelola, staf dan Guru sebanyak 60 orang,
2. Sampel.
   Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan sensus atau sampel jenuh, dengan jumlah sampel 60 responden. Sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif
   Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, komunikasi organisasi, dan Perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros.
b. Analisis kuantitatif
   Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, komunikasi organisasi, dan Perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1) Komunikasi Organisasi (X2) dan Perilaku Teknopreneuship (X3) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros.

Tabel 14. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.978	3	6.326	49.327	.000[b]
	Residual	8.464	66	.128		
	Total	27.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku Teknopreneurship, Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi

Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh F-hitung = 49.327 > Ftabel = 3,14 (df 1 = 3, df2 = 66) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Kepemimpinan Transformasional (X1) Komunikasi Organisasi (X2) dan Perilaku Teknopreneurship (X3) terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan Transformasional X1
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh integritas terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros, diperoleh nilai t hitung = 2.536 > t tabel = 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,15, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, terbukti (H1 diterima).
2) Variabel Komunikasi Organisasi X2
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja didapat nilai t hitung = 5.874 > t- tabel = 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum, Maros terbukti (H2 diterima).
3) Variabel Perilaku Teknopreneurship X3
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja didapat nilai t hitung = 4.672 > t- tabel = 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik perilaku Teknopreneurship berpengaruh terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum, Maros. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Teknopreneurship berpengaruh terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum, Maros terbukti (H3 diterima).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pesantren Nahdlatul Ulum Maros, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hipoteis statistik menemukan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja. kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menggunakan inidikator yang dikembangkan dari beberapa peneliti yaitu Bass dan Avolio dalam Perdana (2020), yaitu Idealized influence (pengaruh idea), Inspirational motivation (motivasi inspirasi) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual), Individualized concideration (pertimbangan individu.). Masing-masing indikator dapat dijabarkan sebagai berikut. Pertama Idealized influence (pengaruh idea). Indikator pertama ini mengunakan dua pernyataan yang berhubungan dengan sifat yang visioner yang selalu mengutamakan kepentingan organisasi, dan pemahaman pemimpin dengan

kebutuhan organisasi dan bawahan. Berdasarkan tanggapan responden maka diketahui bahwa pada umumnya jawaban responden menunjukan respon yang sangat setuju dengan sifat visioner pemimpin, dan memahami kebutuhan pesantren.Jawaban responden ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bas dan Avolio Perdana (2020), bahwa sifat kepemimpinan transformasional ini akan berefek pada para pengikutnya yaitu sifat memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya. Hasil dari tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Tanjung dkk, (2020), yang menyatakan bahwa dimensi dari sifat yang visioner dan mengutamakan kepentingan umum berdampak pada kinerja. Indikator kedua, Pemimpin saya adalah motivator yang selalu memberikan spirit kepada bawahan tentang visi organisasi yang harus dijalankan, dan memahami kendala-kendala teknis dan memiliki pandangan objektif, demokratis dalam melihat berbagai permasalahan. Berdasarkan jawaban responden maka diketahui bahwa respon dari responden termasuk dalam kriteria setuju. Artinya bahwa responden menyatakan kesetujuannya dengan figur pemimpin yang memotivasi, kemampuan menejerian, dan memiliki wawasan yang objektif dan demokrtais. Hasil dari tanggapan ini mendukung penelitian Thoriquttyas, (2017), dan Sammali (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kyai berperan dalam penanaman jiwa nasionalisme bagi para santrinya. Proses penanaman jiwa nasionalisme dilakukan melalui pemberian nasihat dan keteladanan, kegiatan pengajian kitab, baḥṡ al-masâ'il, kerja bakti, kegiatan wirausaha, kegiatan keorganisasian, latihan kepemimpian, menjaga tradisi, dan kegiatan berdemokrasi. Minimalitas motivasi belajar santri dan keterterbatasan sarana dan prasarana menjadi kendala dalam penanaman nilainilai nasionalisme. Memotivasi santri secara terus-menerus, membangun keyakinan dan kepercayaan diri santri, dan membuat jejaring sosial dijadikan sebagai upaya mengatasi kendala yang dihadapi. Hasil tanggapan responden ini berarti bahwa pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

Indikator ketiga Intellectual stimulation (stimulasi intelektual). Indikator ini menggunakan dua pernyataan yang berkaitan dengan kecerdasan, kemampuan menejerial yang baik dalam mendorong kreativitas bawahannya, termasuk dalam pendalaman ilmu keagamaan, dan menerima pendapat bawahannya, dan menghargai hasil karya. Berdasarkan jawaban responden, maka indikator ini termasuk dalam kriteria Setuju. Hal ini berarti bahwa aspek figuritas dalam osok kepemimpinan di Pesantren Nahdlatul Ulum Maros yang dimiliki berdampak pada lingkungan pesantren, sehingga mendorong adanya semangat civitas pesantren, dan membuka ruang bagi peningkatan potensi santri dan elemen pesantren didalamnya. Hal ini tentunya sesuai dengan teori yang digunakan, yang menjatifikasi eksistensi pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang mencakup pedalaman aspek kognitif, efektif, dan aspek psikomotorik. Indikator keempat adalah Individualized concideration (pertimbangan individu), dengan menggunakan dua pernyataan yang berkaitan dengan Pemimpin hadir ketika pengikut membutuhkan, pimpinan ini bertindak sebagai mentor, mendengar apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan dihormati dan menghargai kontribusi individual terhadap organisasi, dan selalu Mengidentifikasi kemampuan bawahan, memberi kesempatan belajar, dan mendelegasikan wewenang. Dari jawaban responden, maka dapat diketahui bahwa sifat kepemimpinan ini sangat disukai oleh civitas pesantren di Nahdlatul Ulum Maros. Tanggapan responden dapat membanarkan adanya kemuliaan sifat pemimpin seperti ini, yaitu pemimpin yang mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan

dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir. Berdasarkan hasil tanggapan responden dalam variabel kepemimpinan transformasional ini, maka dapat dijelaskan bahwa hasil dari penelitian ini sudah sesuai dengan teori kepemimpinan dan penelitian lainnya yang digunakan seperti penelitian Syarifuddin (2020), dengan menggunakan teori kontijensi. Substansi dari teori ini adalah bahwa dinamika lingkungan organisasi pesantren dalam era indsutri 4,0 ini memiliki tantangan paradigma yang dahsyat, sebagaimana dalam penelitian Sammali bin Adam, Ferdiansyah Irawan, (2020), yang meneliti tentang tantangan kiayi dalam percaturannya dalam birokrasi pemerintahan. Temuan dalam penelitian juga sesuai dengan penelitian Mufahamah (2020), yang menyatakan bahwa teori kontigensi disebut juga teori kepentingan, teori lingkungan atau teori situasi. Teori Kotijensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi dan setiap situasi harus dianalisis sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Al Mubarok, dan Imron, (2020), yang menyatakan bahwa Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memainkan peran penting dalam pembangunan pendidikan dan keagamaan di Indonesia. Maka seiring dengan berjalannya waktu, maka keberadaan pesantren juga berubah dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang sering diistilahkan dengan VUCA. keberadaannya meskipun intensitas dan bentuknya tidak sama antara satu dengan yang lainnya. Perubahan ini memiliki signifikan berdampak pada keberadaan, peran, dan pencapaian tujuan pesantren, serta pandangan masyarakat yang lebih luas terhadap lembaga pendidikan di pesantren. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Azro'I, dan Fuaidi, (2020), yang meneliti tentang regerasi kepemimpinan pesantren di Pulau Jawa, menyatakan bahwa pesantren pada saat ini dihadapkan pada kondisi yang sangat dilematis, yang membutuhkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang semakin tidak jelas. Pendapat diatas, mengandung bias VUCA sebagai sebuah pendekatan dalam sebuah kajian ilmiah saat ini cukup banyak diaplikasikan oleh berbagai kalangan. VUCA merupakan sebuah akronim dari volatility, uncertainty, complex-ity dan ambiguity. Sebagaimana disitir oleh Victor Yasadhana, VUCA merupakan istilah yang pertama kali dipopulerkan oleh US Army War College untuk menggambarkan sebuah keadaan dunia yang makin rentan, tidak pasti, rumit dan membingungkan sebagai dampak multilateralisme dunia pasca Perang Dingin. VUCA dalam konteks Kepemimpinan transformasional di Pesantren merupakan alat analisis dan identifikasi terhadap fenomena dan situasi masa depan yang makin sulit ditebak (unpredictable) sehingga dapat disiapkan berbagai skenario untuk menjawab tantangan dari situasi tersebut.

Dalam opini Publik, dapat dijastifikasi bahwa jangankan Pesantren, semua institusi pendidikan saat ini mengalami tantangan paradigma yang dahsyat. Kenyataan ini berdampak pada perilaku kepemimpinan disemua segmen organisasi, Muttaqin, (2020), Perubahan di pesantren umumnya sangat kompleks dan tidak dapat digeneralisasikan sebagai bentuk dan sistem manajemen yang berbeda satu sama lain. Nurul Azizah, (2022), dalam penelitiannya mengatakan bahwa Kewibawaan pesantren terletak pada kiai yang merupakan pemimpin kuat pesantren. Ke kemana arah pesantren akan dibawa dan bagaimana cara menjalankannya roda pesantren tergantung pada kepemimpinan, kemampuan, dan pola pikir kiai yang akhirnya menentukan seluruh suasana di pesantren Utami (2020),. Pesantren mengandalkan sosok Kiai sebagai suri tauladan sentral yang menjadikannya mudah dalam mengamati model pesantren tertentu. Untuk mengidentifikasi karakter pesantren tertentu hanya dengan melihat sosok kiai sebagai kebanyakan kasus Kiai adalah pusat pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Utami (2020), dan Tanjung (2020), yang menyatakan bahwa pimpinan pesantren adalah pedoman yang menjadi acuan berpikir, bersikap, dan bertindak dalam masyarakat pesantren. Kiai sebagai figur sentral pesantren perlu menggali prinsip, konsep, dan teknik pengambilan keputusan yang terus berkembang. Masalahnya adalah gaya kepemimpinan pesantren yang masih menggunakan genealogis karena bakat kepemimpinan tidak semuanya terbawa dalam silsilah (Azro'I, dan Fuaidi, 2020). Perbedaan kemampuan memimpin terkadang Jauhnya jarak antara seorang pemimpin pesantren dengan penerusnya berdampak pada naik turunnya peran pesantren dalam mengembangkan pendidikan agama Islam. Selama Kiai dari pesantren mampu menjadi figur untuk menjalankan pesantren melanjutkan amanah dan menjalankan peran sosial dalam masyarakat, selama itu pesantren akan diterima dan bertahan ditengah masyarakat. Muttaqin, (2020), menggambarkan kegagalan pesantren dalam regenerasi kepemimpinan karena pesantren jarang melakukan regenerasi besar-besaran. Pesantren dengan sistem organisasi modern yang digerakkan oleh sistem akan lebih siap ketika ada suksesi baru daripada pesantren yang masih terpusat oleh kiai karena keberlangsungan pesantren tidak tergantung tentang kepribadian pemimpin pesantren. Pesantren dengan kepemimpinan terpusat oleh para kiai akan cenderung grogi ketika pergantian kepemimpinan pesantren baru diperlukan karena kelangsungan hidup pesantren tergantung pada satu individu, bukan pada orang-orang yang menjalankan sistem. Ansari (2015) mengatakan model suksesi ini dapat berhasil jika sistem pemilihan pemimpin pesantren berorientasi pada profesionalisme calon dalam kepengurusan dan kepemimpinan pesantren, padahal calon yang disiapkan adalah keturunan atau anggota keluarganya. Namun, jika tidak ada sosok generasi profesional, akan ada masalah dengan keberlangsungan pesantren.

Beberapa pesantren sentralistik, sosok keilmuan kiai melekat pada ciri keilmuan pesantren Karena Kiai sebagai pemimpin pesantren juga memiliki peran penting dalam membangun budaya pesantren untuk membentuk karakter lembaga yang dapat membedakannya. Implikasi secara teoritis dari hasil penelitian ini adalah bahwa teori kontijensi, sangat relevan dalam melihat fenomena gaya kepemimpinan dalam kehidupan Pesantren. Disamping teori kontijensi, maka teori (LMX, Leader-Member Exchange). Leadership Member Exchange theory atau teori Pertukaran Pemimpin Anggota memusatkan perhatian pada hubungan khusus antara pemimpin dan anggota bawahan di dalam organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa sikap dan perilaku pemimpin terhadap setiap anggota tim tidaklah konsisten atau sama. Dimensi teori LMX meliputi afeksi, kepercayaan, rasa hormat, kontribusi, loyalitas, dan penghargaan profesional. Sedangkan hubungan atasan-bawahan terbentuk melalui tiga tahap, yaitu, Pengujian dan penilaian Pengembangan kepercayaan, dan Ikatan emosional. Bawahan yang memiliki hubungan baik dengan pemimpin akan membuat ikatan emosional yang kuat dan komitmen yang tinggi terhadap pemimpin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramitha, D. (2020), yang menayatakan bahwa Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan, sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga mentransformasikan harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Melalui kepemimpinan transformasional pengikut dapat mencapai kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin (performance beyond expetation). (Wirawan, 2013). Menurut pandangan Bass dalam Ancok (2012), terdapat empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yaitu:

Pengaruh yang diidealkan (idealized influence), yaitu sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.; Stimulasi intelektual (intellectual stimulation), yaitu proses merangsang pemikiran kreatif dan gagasan inovatif dalam diri pengikut; Kepedulian secara perorangan adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka; dan Motivasi yang inspiratif adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Hamdi (2020), Cherry K (2020). Tirtayasa (2019), Maryadi (2020), Perdana (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja. Penelitian lain yang sejalan dengan temuan yang sama adalah Abd. Muhith, (2017). Husaen, (2019). Novitasaria dkk, (2020). Pramitha, (2020), Tanjung dkk, (2020), Muttaqin, (2020), Fuaidi (2020), serta penelitian Tanzeh, (2022), dan Wekke dkk (2018), dengan menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh, memberikan efek, dan menjadi kekuatan bagi eksistensi pesantren dalam keberlanjutan usaha sebagai lembaga pendidikan dan syiar Keagamaan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Beradasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pesantren Nahdlatul Ulum di kabupaten Maros. Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dadosi dari penelitian Okoro, Z. (2021), Susanto A, dan Anisa (2013), Geralt, (2020), Anik (2021), Ritonga (2020), Devito (1997) dan Suranto (2011) dengan indiaktor yaitu Daya tenggap, Keterbukaan, Empathy, Sikap Mendukung Positif. Masing-masing dari indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut. indikator pertama, Daya tanggap. Indikator ini mendapat tanggapan dari responden dengan kriteria baik, atas pernyataan bahwa Pimpinan harus cepat merespon, dan menaggapi keinginan para Stakeholder, dan mampu menjaga dinamisasi dalam berkomunikasi. Item pertama ini mendapat tanggapan yang baik dari responden. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa hubungan kordinatif dari pimpinan dan bawahan harus dilaksanakan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Ramadani Thorik (2020), menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah bagaimana organisasi mewakili, menghadirkan, dan membentuk iklim dan budaya organisasi mereka-sepereti sikap, nilai, dan tujuan yang menjadi ciri organisasi dan anggotanya. Begitu pula dengan penelitian RB.Slamet, dkk (2020), dan Toni Nagian dan Vivaldi (2020), menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan transparan. Pada item kedua terkait dengan Pimpinan harus pandai membangun komunikasi, koordinasi antar lembaga, dan memahami keinginan para santri (stakeholder). Respon dari responden termasuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa elemen dalam organisasi pesantren, menginginkan agar para pemimpinnya harus memabangun hubungan komunikasi politik yang seimbang, yaitu komunikasi keatas, dan komunikasi kesamping.

Indikator kedua, Keterbukaan. Dalam indikator ini terkait dengan pernyataan, Pimpinan Harus sangat terbuka dengan mampu bekerjasama dengan baik, serta mampu mengatasi potensi masalah, Pimpinan mengutamakan win-win solusion dalam mengatasi adanya perbedaan pandangan pengelola pesantren. Tanggapan responden dalam indikator ini dalam kriteria baik. Hasil ini sekaligus mendukung penelitian RB. Slamet, dkk (2020), dalam penelitiannya menjelaskan komunikasi yang efektif akan

menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan transparan. Begitu pula dengan penelitian Anik (2021), menjelaskan, dalam konteks ini komunikasi memiliki peran yang sangat krusial untuk mewujudkan kerjasama antara individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Indikator ketiga adalah Empati. Indikator ini menggunakan dua pernyataan yang berhubungan dengan Pimpinan harus menunjukan empati kepada stakeholder dalam membangun pola komunikasi yang efektif dan Pimpinan yang baik, disegani, dan dihormati, oleh seluruh ummat. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa rata-rata tanggapan termasuk dalam kriteria baik. Hasil tanggapan responden ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Dahleez, (2020), maupun dalam Lvina (2015), bahwa empati adalah suatu proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu, kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu. Empati (empathy) menurut Onong Effendy (2995:117) dalam Yadi Supriadi (2017), adalah kemampuan memproyeksikan diri kepada orang lain. Dengan lain perkataan, empati adalah kemampuan menghayati perasaan orang lain atau merasakan sesuatu yang dirasakan orang lain. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ayu Dwi Nindyati (2020), bahwa Pemimpin yang berempati dipahami sebagai suatu kemampuan untuk memahami kebutuhan orang lain, yang artinya mengerti dengan benar perasaan dan pikiran orang lain. Berkaitan dengan memahami kebutuhan, perasaan dan pikiran orang lain, ini tidak berarti kita setuju dengan mereka, namun kita menunjukkan kemauan untuk menghargai dan memahaminya. Empati akan mampu mempromosikan perilaku prososial maupun perilaku menolong orang lain. Empati dapat dijadikan sebagai sebuah kekuatan positif yang dilatih penerapannya dalam keseharian, selanjutnya melalui keberhasilan menerapkan keterampilan empati dan mendapatkan respon positif dari lingkungan sebagai apresiasi dari sikap empati dapat dijadikan pengalaman yang memunculkan kebahagiaan, perasaan berharga dan emosi positif dalam diri individu.

Empati dinilai sebagai salah satu aspek kognisi sosial tingkat tinggi. Empati merupakan konstruk psikologis yang terdiri dari komponen kognitif yaitu kemampuan mengenali emosi dan komponen afektif yaitu kemampuan menanggapi emosi (Fitrah,2020). Kemampuan untuk berempati dinilai sebagai pendorong keberhasilan individu dalam menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Menurut temuan penelitian, empati menjadi komponen psikologis yang berkontribusi mengurangi masalah interpersonal melalui kemampuan untuk berbagi keadaan emosional, saling memberi umpan balik positif dari hubungan interpersonal. Indikator Sikap Mendukung dan positif, dengan satu pernyataan yaitu, Pimpinan harus mampu dan mendukung adanya pola komunikasi keatas, kesamping, dan kebawah, dalam menjalin adanya penguatan kelembagaan dikalangan stakeholder. Tanggapan responden pada indikator ini mendapat nilai kriteria setuju. Hal ini berarti bahwa Pesantren merupakan lembaga pendidikan non formal yang memiliki tujuan yang sam yaitu belajar ilmu agama. Selain itu juga perlu adanya manajemen yang baik agar dapat menggerakkan organisasi secara efektif sesuai dengan visi dan misi yang ada dilembaga pesantren. Dan pengurus sebagai salah satu sumber daya yang baik sebagai tolak ukur dalam suatu pekerjaan yang efektif dan efisien dalam setiap kegiatan dipesantren. Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian serorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitinya ikut mempengaruhi kaepada tingkah laku pegawai. Untuk dapat menciptakan iklim komunikasi dan organisasi yang baik perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan pegawai.

Tanggapan responden ini menunjukan bahwa responden menginginkan seorang pemimpin yang mampu menjaga stabilisasi dalam komunikasi politik, dengan semua unsur pemerintah daerah, baik secara vertikal, maupun secara horizontal, dalam hal ini dalam teori komunikasi politik disebut dengan komunikasi keatas, kesamping dan kebawah. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel komunikasi organisasi diatas, maka hasil penelitian ini mendukung teori komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini seperti teori yang dikemukakan oleh (Muhammad Arni, 2005:65), Firmansyah dan Syamsudin (2016:6-37), Thoha (2001), Devito (1997), dan Suranto (2011). Menurut Anik (2021), bahwa dalam konteks kinerja, komunikasi memiliki peran yang sangat krusial untuk mewujudkan kerjasama antara individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. dalam pandangan lain, Geralt, F. E. (2020), dan RB. Slamet (2020), mengemukakan bahwa Komunikasi organisasi merupakan wadah yang memungkinkan organisasi dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian seperti Ritonga (2020), Rahmat Hidayat (2021), Akintaro, A.A (2016). Ping Lee (2019), Anik dan Fitria, (2021), Lvina, E. (2015), Yadi Supriadi (2017), Okoro, Z. (2021), Toni Nagian dan Vivaldi (2020), Niswan Bayu Syasindy (2020), Djoko Santoso (2018), Hermin Putri Indriasari, dkk (2021), dalam penelitian tersebut dengan berbagai variasi perbedaannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Perilaku Teknopreneurship terhadap Kinerja

Beradasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa Perilaku teknopreneurship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pesantren Nahdlatul Ulum di kabupaten Maros. Indikator dari variabel ini diadopsi dari Supriyati, dkk, (2016), yang terdiri dari Kemampuan Perencanaan Bisnis, Kemampuan digital marketing, Kemampuan Inovasi bisnis. Dimana masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama Kemampuan perencanaan bisnis, dengan menggunakan dia pernyataan Organisasi menciptakan lingkungan wirausaha Teknopreneuers, dan memiliki kemampuan, mendesain dan analisis konsep business plan. organisasi melakukan adaptasi kurikulum pembelajaran berbasis wirausaha digital, memiliki pengetahuan dibidang teknologi bisnis dan mengaplikasikannya dalam business plan. Jawaban responden menunjukan kriteria sangat setuju dengan pernyataan ini. Hal ini menunjukan bahwa Lingkungan organisasi pada Pesantren Nahdlatul Ulum telah melakukan adaptasi terhadap perkembangan yang terjadi dilingkungan eksternal, dan menyiapkan diri dengan baik. Tanggapan ini sesuai dengan penelitian Badi'ah, dkk (2021). yang membahas bagaimana strategi kiyai muda dalam menjawab perubahan dalam pembelajaran dan aktivitas sosial di pesantren pada era digital. Lingkungungan ini kemudian membentuk perilaku civitas pesantren sehingga memungkinkan lulusan dari pendidikan pesantren untuk bisa terjun dalam technopreneurship. Penambahan kegiatan maupun program pendukung berkaitan dengan technopreneur diperlukan untuk pemantapan intelejensi seorang peserta didik pesantren agar mampu bersaing untuk memenangkan pasar dan memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

Badi'ah, dkk (2021), juga melanjutkan bahwa literasi digital dan kewirausahaan dalam lingkungan pesantren, berdampak pada stigma exclusivisme pesantren yang selama ini dianggap hanya sebagai institusi yang melahirkan para ulama, dan kiayi. pondok pesantren hari ini tidak lagi dipandang sebagai lembaga agama an sich. Lebih dari itu, pondok pesantren dinilai mampu memegang fungsi sosial dan pendidikan yang lebih luas lagi, yaitu kawah candradimuka para profesional sekaligus muallim. Sebagaimana

telah diungkap banyak peneliti, bahwa hari ini pondok pesantren sebahagian besar memiliki vokasi spesifikasi sebagai branding lembaga: pusat kebudayaan, pusat bahasa, pusat konseling ummat, sentra pengembangan ekonomi kreatif dan lain-lainnya. Hasil tanggapan ini sejalan dengan penelitian Hilyatin, (2020), yang meneliti masalah Pemetaan Pengembangan Potensi Vokasi Pesantrenpreneur di Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto, yang menayatakan bahwa, pesantren dapat mewujudkan literasi pesantrenpreneurhip karena memilik SDM, sarana dan prasarana, letak geografis pesantren, jaringan pesantren dan legalitas pesantren. Indikator kedua, Kemampuan digital marketing, dengan dua pernyataan yang berhubungan dengan literasi wirausaha digital, pengetahuan bisnis digital dan digital marketing. Jawaban responden menunjukan kriteria setuju, bahwa dinamika eksternal saat ini, mengharuskan Pesantren memasuki era kompetitif, maka reorientasi menciptakan tenaga kerja yang berkualitas harus diimbangi dengan terciptanya wirausahawan yang berkualitas dengan kuantitas yang tinggi pula sehingga semakin banyaknya wirausahawan yang berkualitas maka jumlah lapangan kerja dan pendapatan ekonomi masyarakat pun meningkat dan berdampak pada menur unnya jumlah pengangguran.

Dengan melihat kondisi tersebut, maka dunia pendidikan harus mampu berperan aktif menyiapkan sumber daya manusia terdidik yang mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Dunia pendidikan tidak cukup hanya menguasai teori - teori melai nkan juga mau dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sosial, misalnya pendidikan kewirausahaan. Indikator ketiga, Kemampuan Inovasi, dengan dua pernyataan yaitu, Organisasi memfalitasi SDM, yang memiliki naluri wirausaha memahami lingkungan bisnis, dan keterampilan dibidang inovasi bisnis, dan Organisasi memberikan support, dan akses sumberdaya dalam memulai usaha. Jawaban responden menunjukan kriteria setuju dengan pernyataan tersebut. Tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Muhaemin, (2019), yang menyatakan bahwa peran dan fungsi pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang diletakkan padanya, sesungguhnya memiliki tiga fungsi utama yaitu: pertama, sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (center of excellence). kedua, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (human resources), dan ketiga, sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan kepada masyarakat (agent of development). Melihat fungsi yang dimilikinya pesantren ini dapat berperan sebagai lembaga perantara yang diharapkan dapat menjadi dinamisator dan katalisator pemberdayaan SDM dan penggerak pembangunan. Oleh karena itu, sikap sensitif dan responsif terhadap perubahan sosial sudah selayaknya ditunjukkan oleh para pengelola pesantren, termasuk ikut serta berpartisipasi dalam mengatasi problem riil masyarakat seperti kemiskinan dan pengangguran. Partisipasi pesantren dalam pendidikan non formal berbasis wirausaha dan digital, merupakan salah satu bentuk pembaharuan dalam meminimalisir tingkat pengangguran dari para alumni santri yang sudah menamatkan pendidikannya di pondok pesantren. Para alumni nantinya akan dibekali dengan keterampilan khusus sebagai bekal dalam menjalani kehidupan bermasyarakat.

Hilyatin, (2020), menjelaskan dalam penelitiannya, bahwa Pondok pesantren dapat mengelola pendidikan kewirausahaan seperti keterampilan pertanian modern, perkebunan, pertukangan, peternakan, perikanan, teknologi informasi dan lainnya, dalam menyiapkan kader alumni sebagai sumber daya insani yang kreatif dan inovatif dalam mengais rezeki setelah menamatkan pendidikannya di pondok pesantren. Selain itu, pesantren juga perlu memperkenalkan pendidikan perkoperasian kepada para santri agar para alumni nantinya dapat merealisasikan kewirausahaannya melalui bantuan permodalan dari koperasi yang dirintis oleh pondok pesantren.

Implikasi dari tanggapan responden ini seuai dengan penelitian Haryanto, (2017). Dharma dkk, (2019), Marina Abu Bakar, dkk (2020), dalam penelitiannya menggeneralisasi Paradigma pesantren yang saat ini masih dianggap terbelakang dan gagap teknologi harus dirubah menjadi lembaga yang menyediakan skill dan kompetensi yang tidak hanya memilki pemahaman akan ilmu agama akan tetapi juga mampu bersaing dalam menyediakan lapangan kerja dalam mensejahterakan lingkungan masyarakat disekirtanya. Muhaemin Latif, (2019), menjelaskan dalam penelitianny di Pesantren DDI Nabgkoso, menjelaskan bahwa pesantren saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat khususnya dalam dunia pekerjaan. Dulu pesantren hanya terikat oleh lingkungan dan nilai-nilai tradisional, yang diidentikan dengan dunia yang hanya belajar seputar agama dan kegiatan-kegiatan yang berbau agama setiap harinya, jika dahulu pesantren masih dianggap tabu jika berbicara tentang pekerjaan atau urusan duniawi apalagi sampai mengembangkan kewirausahaan maka sekarang ini pengembangan kewirausahaan di lingkungan pesantren sudah menjadi keniscayaan atau kebutuhan, apalagi jika hal ini dikaitkan dengan pendidikan pesantren yang mengedepankan kemandirian, kerja keras, disiplin dan jujur. Semua nilai-nilai pendidikan yang dikembangkan pesantren tersebut merupakan jiwa dalam berwirausaha. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Al Mubarok, (2020), yang menyatakan bahwa Mayoritas pesantren di Indonesia menerapkan sentralisasi keterlibatan kepemimpinan seorang kyai. Sehingga dalam melakukan transformasi sosial budaya pesantren harus memiliki kemapuan adaptasi yang baik.

Implikasi dari hasil penelitian adalah bahwa dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia (SDM), pondok pesantren hari ini tidak lagi dipandang sebagai lembaga agama an sich. Lebih dari itu, pondok pesantren dinilai mampu memegang fungsi sosial dan pendidikan yang lebih luas lagi. Sebagaimana telah diungkap banyak peneliti, bahwa hari ini pondok pesantren sebahagian besar memiliki vokasi spesifikasi sebagai branding lembaga, pusat kebudayaan, pusat bahasa, pusat konseling ummat, sentra pengembangan ekonomi kreatif dan lain-lainnya. Pondok pesantren sebagai entitas lembaga pendidikan berbasis agama Islam guna membentuk penajaman vokasi dakwah para alumninya pada kenyataannya membutuhkan kemitraan dari para pihak terkait. Hal ini tidak terlepas dari fungsi dasar pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan agama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pesantren Nahdlatul Ulum Maros. Hasil penelitian ini menjawab permasalah dan hipotesis penelitian. Kepemipinan transformasional yang dipraktekkan oleh Kiayi yang ada di pesantren berkontribusi besar pada eksistensi pesantren sampai sekarang ini dengan menampilkan diri sebagai pelestari tradisi pesantren dengan tantangan modernitas.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pesantren Nahdlatul Ulum Maros. Hasil penelitian ini, kuga telah menjawab masalah dan hipotesis penelitian. Bahwa komunikasi organisasi menjadi hal yang penting dan harus mendapat perhatian. Apabila komunikasi dilakukan dengan baik, maka organisasi akan semakin dinamis dalam lingkungan yang kompleks.
3. Perilaku Teknopreneurship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pesantren Nahdlatul Ulum Maros. Hasil penelitian juga telah sesuai dengan masalah,

dan menerima hipotesis penelitian. Dengan perilaku teknopreneurship, akan menjadi pesantren lebih adaptif dan felksibel dalam menghadapi tantang masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Muhith, (2017). Kiai's Transformational Leadership In Establishing Organizational Culture At Gender Pesantren. Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences Vol.6 No.1, pp.20-35, January 2017.

Abd. Muhith, (2018). Menata Mutu Madrasah. Diterbitkan oleh: IMTIYAZ Jl. Jemurwonosari Gg IV No. 5 Wonocolo, Surabaya

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." Jurnal Penelitian IPTEKS 4(1):47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.

Agatha, S., Suddin, A., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14.

Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan dan inovasi. Jakarta: Erlangga.

Anik dan Fitria, (2021).The Effect Of Charismatic Leadership, Organizational Communication And Job Satisfaction On Employee Performance (Case Study At The Al-Qur'an Waqf Board, Head Office Jakarta).

Arni, Muhammad. 2006. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Badara, M. S., & Saidin, S. Z. (2017). Empirical Evidence of Antecedents of Internal Audit Effectiveness from Nigerian Perspective. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, 51(2), 39–54.

Cherry, K. 2020. The Great Man Theory of Leadership. Available at: Accessed 20 April 2021.

Devi Pramitha, (2020). Kepemimpinan kiai di pondok pesantren modern: Pengembangan organisasi, team building, dan perilaku inovatif. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 8, No. 2, September 2020 (147-154)

Dhofier, Zamakhsyari, (2011). Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia, Jakarta: LP3ES.

Geralt, F. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(2).

Hidayat, H., Herawati, S., Syahmaidi, E., Hidayati, A., & Ardi, Z. (2018). Designing of technopreneurship scientific learning framework in vocational-based higher education in Indonesia. International Journal of Engineering and Technology (UAE), 7(4), 123-127. https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.9.20632

Latif, Muhaemin "Pergulatan Pesantren Dengan Modernitas (Bercermin Pada Pondok Pesantren Ddi Mangkoso, Barru)", Al-Qalam, Vol.21, No. 2, (2019)

Mardiyah, Kepemimpinan Kiai dalam memelihara budaya organisasi. 2013. Malang: Aditya media publishing.

Marina Abu Bakar, Azizi Abu Bakar,Afiffudin Mohammed Noor & Nor Musfirah Mohamad (2020),Islamic Technopreneurship In The Midst Of Covid-19 Pandemic: A Malaysia Review– Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology 17(2) (2020), 1-11. ISSN 1567-214X.

Mashuri, (2019). Pembelajaran kitab minhajul qawim di pondok pesantren al-multazam balung jember. Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Mei 2019

Massie, M. R., Senduk, V., & Laloan, C. (2020). Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Langowan Barat. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 5(2).

Mufahamah, (2020).Mengidentifikasi kinerja manajerial dalam meningkatkan nilai rumah sakit tipe d di Provinsi Lampung (Identifying managerial performance in increasing type d hospital value in Lampung Province). Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Vol 1, No 1, 2020, 13-31.

Muhaemin Latif, (2019). Pergulatan Pesantren Dengan Modernitas (Bercermin pada Pondok Pesantren DDI Mangkoso Barru). Jurnal "Al-Qalam" Volume 25 Nomor 2 Desember 2019.

Museve, E. & Omondi, P., Onyango, M. S. Bam, (2020). The Effect of Communication Mode for Strategy Implementation on Water Service Provision in Kakamega County, Kenya. International Journal of Social Sciences and Information Technology 5(10) 11-17.

Nurul Azizah, (2022). Sacralization Religion, Power Elite, And Leadership: Female Regents In East Java. Majalah Ilmu Pengetahuan dan Pemikiran Keagamaan TAJDID Vol. 25 No.1 (2022)

Ping Lee (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE). ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-3S2, October 2019.

Pramitha, D. (2020). Kepemimpinan kiai di pondok pesantren modern: Pengembangan organisasi, team building, dan perilaku inovatif. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 8(2), 147-154. doi: https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.33058.

Ramadani Thorik (2020).Komunikasi Organisasi pada Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional. Jurnal Komunikasi, 14(2), 119-134. Doi : https://doi.org/10.21107/ilkom.v14i2.7076

Ramarni, (2022). Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi, Loyalitas Karyawan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Organisasi Pada Pondok Pesantren Al-Munawwarah Di Kota Pekanbaru. Jurnal Niara Vol. 14, No. 3 Januari 2022, Hal. 315-328

Ritonga, H. M. et al. 2019. Manajemen Pemasaran : Konsep dan Aplikasi. Medan. CV. Manhaji.

Sammali bin Adam, Ferdiansyah Irawan, (2020). Kyai Leadership In Internalizing Nationalism Values At Pesantren. Jurnal Pendidikan Islam 6 (2) (2020) 153-164 DOI: 10.15575/jpi.v6i2.9687 http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jpi

Shonubi, A. & Akintaro, A. 2016. The Impact of Effective Communication on Organizational Perfor-mance. The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention, 3(3), 1904-1914. Available at: https://www.academia.edu/33261912/The_Impact_Of_Effective_Communica-tion_On_Organizational_Performance. Accessed 25 November 2020.

Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan. jurnal ilmiah metadata, 2(1), 78-92.

Suparwati (2019). Syukur Abdul, Supriyono, Yohana (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2 – Tahun 2019.

Suranto. 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen. Bisnis. Ombak, Yogyakarta.

Thoha, Miftah, 2001, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya,. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Utami (2020) RB. Slamet, Syaifulloh.Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo kabupaten tegal. Syntax Idea : P–ISSN: 2684-6853 E-ISSN : 2684-883X Vol. 2, No. 4 April 2020.

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada