

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS PONDOK PESANTREN MAHASISWA AL JAUHAR SUMBERSARI JEMBER

Mochamad Arif Fanani¹, Imam Abrori², Nur Imron Rosyadi³

¹Universitas Jember, Ayubfanani@gmail.com

²Universitas Jember, ari.abrorii@gmail.com

³Universitas Jember, n_rosyadi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus pada Pondok Pesantren Mahasiswa Al Jauhar Sumbersari Jember bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al Jauhar Sumbersari Jember secara simultan dan parsial. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 orang dengan teknik pengambilan sampel populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolonieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Kuadran. Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus dan hasil uji t menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji f menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus.

Kata kunci : budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi

Abstract

The study entitled influence of organizational culture and leadership style on organizational commitment administrators at Pondok Pesantren Al Jauhar Sumbersari Jember Students aims to analyze the influence of organizational culture and leadership style on board the organization's commitment boarding school Al Jauhar Sumbersari Jember simultaneously and partially. The samples used in this study are 37 people with the technique of sampling the population. Data collection methods used in this study using questionnaires, interviews, and literature. The analysis includes the validity, reliability, normality test, multiple linear regression analysis, test multicollinearity, Heteroskedasticity test, T-test, Test F and Test Coefficient of Determination, and Test Quadrant. From the results of multiple linear regression analysis using t-test suggests that there is a positive and significant influence between the variables of organizational culture on organizational commitment administrators and t test result states that there is a not positive and significant influence between the variables of leadership style on board organizational commitment. The results of multiple linear regression analysis using test f premises stating that there is positive and significant correlation between the variables of organizational culture and leadership style on board organizational commitment.

Keywords: organizational culture, leadership style, organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting penentu keberhasilan organisasi. Menurut Edi Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif. Koesmono (dalam Heriyanti 2007) mengemukakan bahwa secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Setiap individu dalam organisasi memiliki karakteristik, pemikiran dan tujuan yang berbeda-beda. Maka dari itu dibutuhkan seorang *leader* yang mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pengurus dalam rangka mencapai tujuan organisasi, antara lain melalui dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja sehingga dapat terjalin hubungan yang efektif dan efisien seorang pemimpin kepada bawahannya. Kemampuan pemimpin di dalam mempengaruhi, menggerakkan dan memberdayakan bawahan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional bawahan itu sendiri. Lodge dan Derek (dalam Heriyanti 2007) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peran pemimpin sangat penting di dalam suatu organisasi untuk mengontrol kinerja bawahannya.

Menurut Luthans (dalam Wayan Marsalia 2012) menyatakan bahwa, Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dapat memberikan gambaran dengan jelas bahwa karyawan dapat dikatakan berkomitmen baik apabila hasil kerja karyawan tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara kualitas dan kuantitas.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan itu sendiri, dalam artian komitmen tersebut dapat dilihat dari keikutsertaannya dalam mensukseskan suatu kegiatan organisasi, baik dalam rapat koordinasi, maupun pada saat kegiatan berlangsung.

Berdasarkan uraian di atas, maka organisasi dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Organisasi perlu mengelola SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif dengan senantiasa melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perkembangan organisasi tersebut. Maka dari itu, dirasa perlu dilakukannya penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PPM. Al Jauhar Summersari Jember.

Hipotesis

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap komitmen organisasi pengurus pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen organisasi pengurus pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember.
- c. Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi Pengurus Pada PPM. Al Jauhar Summersari Jember.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus PPM. Al Jauhar secara simultan dan parsial.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian Kausal Komparatif yang mana meneliti hubungan sebab akibat yaitu hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al Jauhar.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus PPM. Al Jauhar Summersari Jember. Jumlah populasi adalah 37 orang.

Sampel

Responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2005:45).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan tehnik Cronbach Alpha, dimana instrument dapat dikatakan handal bila Cronbach Alpha diatas 0,6.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005:146), adalah:

- Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hal ini akan dianalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut formulasi regresi linier berganda pada penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 (BO) + \beta_2 (GK) + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen atau variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi

α = Nilai konstanta persamaan regresi

β_1, β_2 = Nilai koefisien regresi

BO, GK = Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan.

ε = *disturbance error* (kesalahan pengganggu)

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas Ghozali (2005).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:37) adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah:

- Jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka diindikasikan terdapat masalah Heterokedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar maka diindikasikan tidak terdapat masalah Heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (F_{test})

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table. Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t (t_{tes})

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Analisis Kuadran

Weni Novandari, dkk dalam jurnal bisnis dan ekonomi (2011) menyebutkan bahwa Analisis kuadran digunakan untuk mengetahui respon konsumen terhadap atribut atau indikator produk yang dipetakan berdasarkan tingkat kepentingan dan kinerja dari atribut produk tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

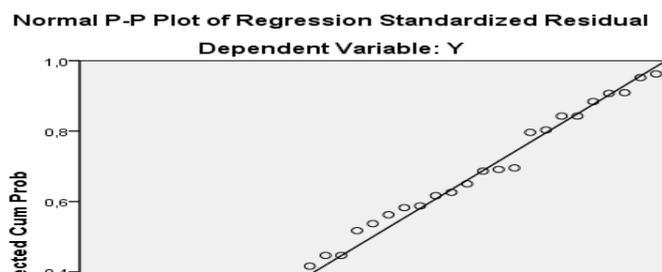
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Product moment (r hitung)	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	X _{1,1}	0,756	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,713	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,693	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,726	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan	X _{2,1}	0,837	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,494	0,002	Valid
	X _{2,3}	0,835	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,824	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,802	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	Y _{3,1}	0,793	0,000	Valid
	Y _{3,2}	0,771	0,000	Valid
	Y _{3,3}	0,896	0,000	Valid
	Y _{3,4}	0,800	0,000	Valid
	Y _{3,5}	0,714	0,000	Valid
Sum				

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,692	> 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,826	> 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,850	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yakni (0,692, 0,826, 0,850 > 0,60) sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel.

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber : Hasil Uji Statistik SPSS versi 20

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,807	2,536		,318	,752	
	budaya organisasi	,971	,211	,647	4,600	,000	,559
	gaya kepemimpinan	,205	,148	,195	1,390	,173	,559

Sumber : Hasil Uji Statistik SPSS versi 20
 a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,807 + 0,971BO + 0,205GK$$

Interprestasi secara teori dari persamaan analisis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,807 dapat diartikan, apabila variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak dilaksanakan atau sama dengan nol, maka Komitmen organisasi masih ada sebesar 0,807.
2. Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al jauhar, dalam uji statistik yang telah dilakukan diketahui untuk variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu 0,971 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka budaya organisasi akan meningkat sebesar 0,971.
3. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al Jauhar, dalam uji statistik yang telah dilakukan diketahui untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,205 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka gaya kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,205.

Uji Asumsi Klasik

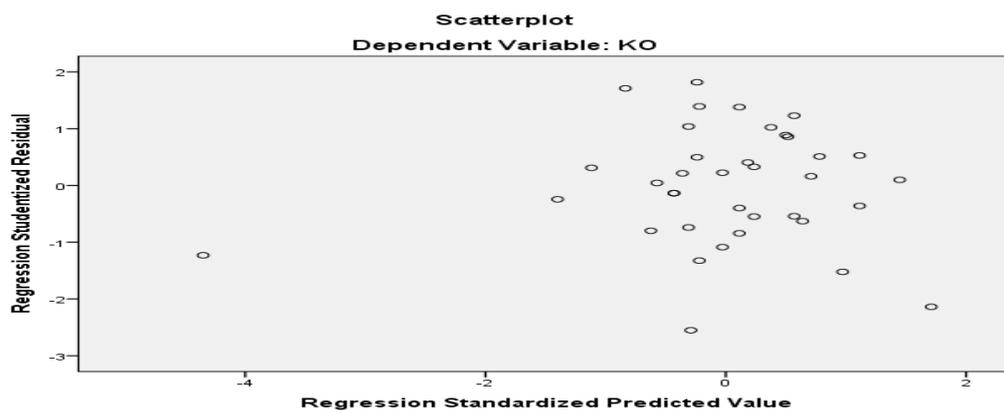
Tabel 4. Hasil Uji Multikolenearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	,559	1,790	VIF < 10
Gaya Kepemimpinan	,559	1,790	Bebas multikolinieritas

Sumber : Hasil Uji Statistik SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas, variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dinyatakan bebas Multikolinieritas.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastissitas



Sumber : Hasil Uji Statistik SPSS versi 20

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan SPSS, dinyatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dependent Variable	Independent Variable	R Square	F _{hitung}	Sig.
Y	X1, X2	0,624	28,270	0,000

Sumber : Hasil Uji Statistik SPSS versi 20

Berdasarkan dari hasil analisis tabel 4.11 dapat didapat tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $3-1 = 2$, dan df_2 $n-k-1$ atau $37-2-1 = 34$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,270 > 3,28$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus pada pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a) Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t hitung 4,600 > t tabel 2,032 dan signifikasi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pondok pesantren Al Jauhar.
- b) Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung 1,390 < 2,032 dan signifikasi 0,173 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus pada pondok pesantren Al Jauhar. Dikarenakan setiap sistem dalam organisasi pondok, baik dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan-kebijakan penting lainnya, masih melibatkan peran pengasuh pondok pesantren. Selain itu berdasarkan hasil observasi, pengurus lebih mengutamakan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas dalam kepemimpinan atas dasar mengabdikan kepada pondok pesantren.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

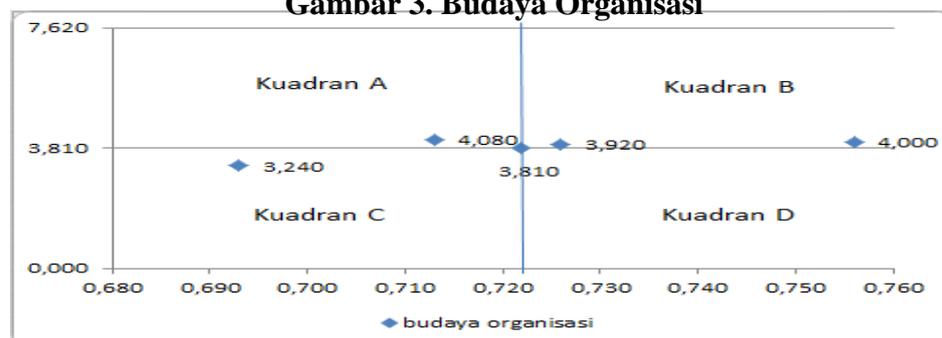
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	,624	,602	2,324	1,837

Sumber : Hasil Uji Statistik SPSS versi 20

Dapat dilihat dari nilai *R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,624 atau 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu seperti semangat kerja, motivasi kerja, iklim organisasi, rotasi pekerjaan, kepuasan kerja dan karakteristik individu.

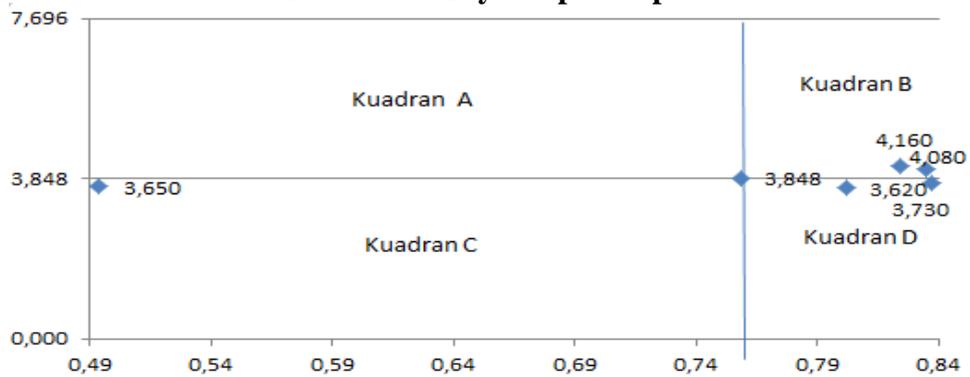
Analisis Kuadran

Gambar 3. Budaya Organisasi



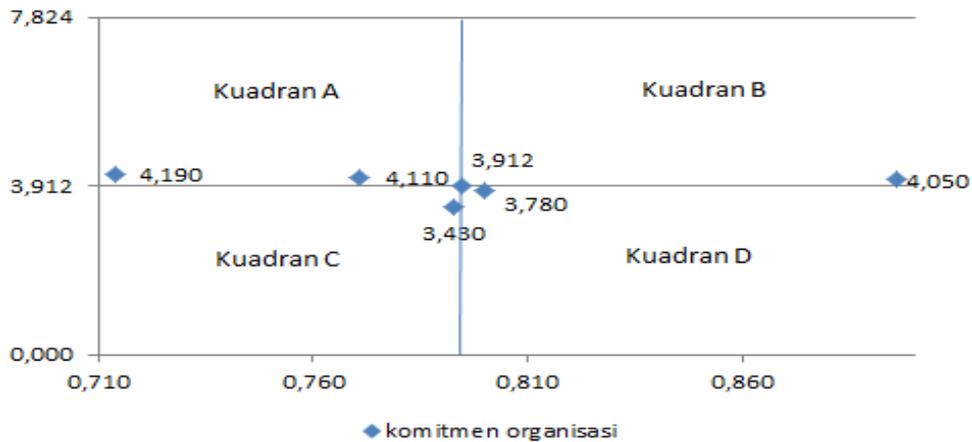
Keterangan Indikator : Profesionalisme = 4,000, Percaya Rekan kerja = 4,080, Integritas = 3,240, Peduli = 3,920

Gambar 4. Gaya Kepemimpinan



Keterangan Indikator : kemampuan menganalisis = 3,730, keterampilan berkomunikasi = 3,650, keberanian = 4,080, kemampuan mendengar = 4,160, ketegasan = 3,620.

Gambar 5. Komitmen Organisasi



Keterangan Indikator : keadilan dan kepuasan kerja = 3,430, keamanan kerja = 4,110, pemahaman organisasi = 4,050, keterlibatan karyawan = 3,780, kepercayaan karyawan = 4,190.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menunjukkan arah positif terhadap komitmen organisasi pengurus pada pondok pesantren Al Jauhar Sumbersari Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh budaya organisasi dan gaya

kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember” adalah diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel budaya organisasi menunjukkan arah positif terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al Jauhar dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai t hitung $4,600 > t$ tabel $2,032$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pondok pesantren Al Jauhar. T_{hitung} nilai positif, berarti semakin besar nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh pondok pesantren maka akan meningkatkan komitmen organisasi pengurus pada pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember.

Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi adalah hasil nilai korelasi dan rata-rata indikator dapat dilihat dengan nilai korelasi tertinggi yaitu sikap profesionalisme dalam bekerja ($X_{1.1}$) yaitu sebesar $0,756$ dan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Integritas pengurus dalam berorganisasi ($X_{1.3}$) yaitu sebesar $3,24$. Oleh karena itu, melihat hasil dari korelasi tertinggi dan nilai rata-rata terendah dari indikator-indikator budaya organisasi, maka indikator $X_{1.1}$ dan $X_{1.3}$ yaitu profesionalisme dan integritas pengurus perlu di prioritaskan. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar $4,08$ harus di pertahankan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Prihatin Lumbanraja (2008) “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)”, Miftahudin (2012) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Jepara)”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan arah positif terhadap komitmen pengurus dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} $1,390 < 2,032$ dan signifikansi $0,173 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus pada pondok pesantren Al Jauhar. Hal ini dikarenakan setiap sistem dalam organisasi pondok, baik dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan-kebijakan penting lainnya, masih melibatkan peran pengasuh pondok

pesantren. Selain itu berdasarkan hasil observasi, pengurus lebih mengutamakan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas dalam kepengurusan atas dasar mengabdikan kepada pondok pesantren. T_{hitung} nilai positif, berarti semakin besar nilai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pondok pesantren maka akan meningkatkan komitmen organisasi pengurus pada pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember.

Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah hasil nilai korelasi dan rata-rata indikator dapat dilihat dengan nilai korelasi tertinggi yaitu kemampuan menganalisis masalah dari seorang pemimpin atau ketua pondok ($X_{2.1}$) sebesar 0,837 dan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah ketegasan ketua pondok dalam mengambil keputusan ($X_{2.5}$) sebesar 3,62. Oleh karena itu, melihat hasil dari korelasi tertinggi dan nilai rata-rata terendah dari indikator-indikator gaya kepemimpinan, maka indikator $X_{2.1}$ dan $X_{2.5}$ yaitu kemampuan menganalisis dan ketegasan perlu di prioritaskan. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu kemampuan mendengar ($X_{2.4}$) sebesar 4,16 harus di pertahankan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan yang dilakukan oleh Nur Jannah (2008) yang meneliti “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada biro lingkup departemen pertanian)”, Ahmad Hanif (2013) yang meneliti “Pengaruh Tingkat Kecerdasan Spiritual (Sq) Dan Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Para Ustadz Pondok Pesantren Di Kabupaten Kudus”.

KESIMPULAN

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus di pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember.
- b. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus di pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember. Dikarenakan setiap sistem dalam organisasi pondok, baik dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan-kebijakan penting lainnya, masih melibatkan peran pengasuh pondok pesantren. Selain itu berdasarkan hasil observasi, pengurus lebih mengutamakan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas dalam kepengurusan atas dasar mengabdikan kepada pondok pesantren.
- c. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus di pondok pesantren Al Jauhar Summersari Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah RH. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Universita Diponegoro Semarang, Semarang.
- Amos, Neolaka. 2014. *Metode penelitian dan statistik*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anif A. 2013. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Spiritual (SQ) Dan Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Para Ustadz Pondok Pesantren di Kabupaten*

Kudus. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

- Arif R. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Bank Mega Cabang Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Arifin S. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Baihaqi F. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Yudhistira Ghalia Indonesia Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Brahmasari IA, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Gibson, L., James, Ivancevich, M. John, and Donnelly, H. James, Jr. 2000. *Organization, Behavior, Structure, Processes*, Tenth Edition, Irwin McGraw-Hill Inc. USA.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. MSDM. Andi, Yogyakarta.*
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivarite dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Gujarati. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta: LP3ES
- Heriyanti D. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya `Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN Apj Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Jannah N. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kurniawan RN. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Pemerintah Kabupaten Demak*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Lumbanraja P. 2008. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi pada Pemerintah Daerah Prov. Sumatra Utara*. Universitas Sumatra Utara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Mariandja E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Marsalia W. 2012. *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan pada Waroeng Stike and Shake Malang*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Miftahudin. 2012. *Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan inerja Karyawan Studi Pada Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Jepara*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Muria Kudus.
- Mondy W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Mudrajat, Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Muwahibir R. 2012. *Pengaruh kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Lumajang*.
- Nainggolan, Pahala., 2005, *Akuntansi Keuangan Yayasan dan Lembaga Nirlaba Sejenis*, Edisi Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Novandari Weni, Setyawati S.M dan Wulandarai S.Z. 2011. *Analisis Kinerja Produk UKM Batik Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA) dan Potential Gain of Costomer Value's (PGCV Index (Product Performance Analysis Of Batik Banyumas Smes)*. Fakultas Eonomi.Universitas Jendral Soedirman.Purwokerto
- Pabundu M. 2006. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pratama WS. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas Muhammadiyah Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Raharjo ST, Nafisah D. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5 Terjemahan. Erlangga. Jakarta.