



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
(Studi Kasus Pada Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan)**

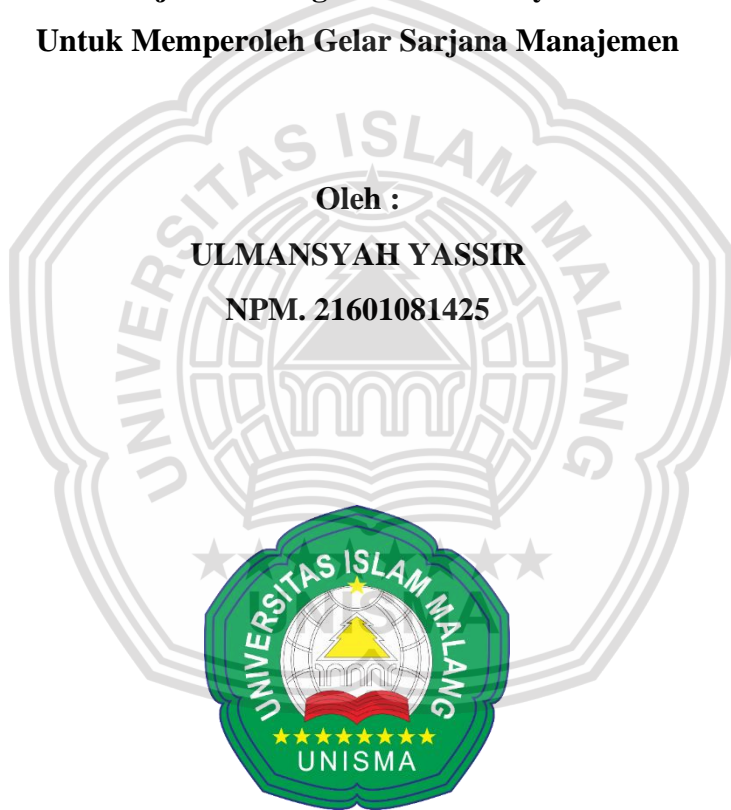
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

ULMANSYAH YASSIR

NPM. 21601081425



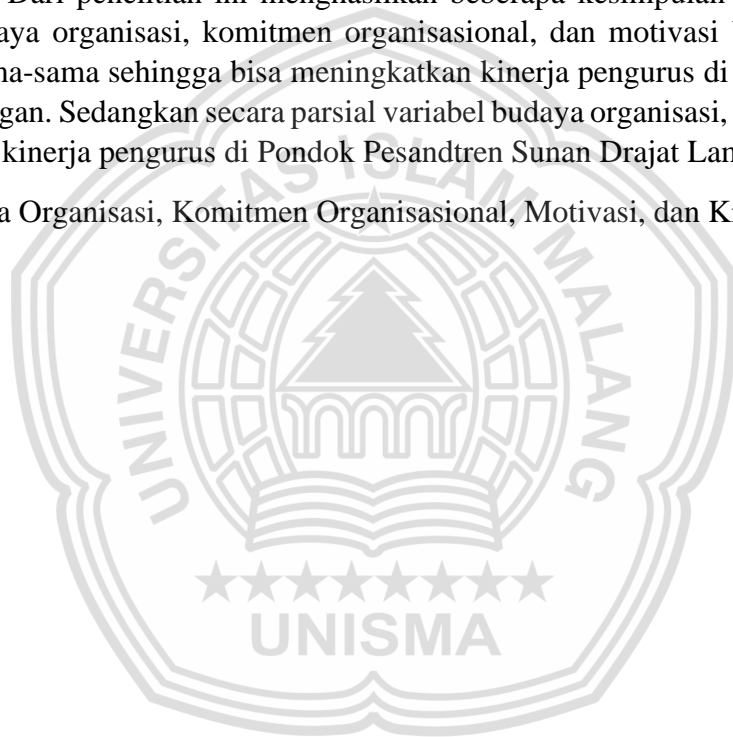
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja pengurus di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 pengurus di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu random sampling. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 perusahaan. Untuk mengetahui data-data yang nantinya akan diteliti, penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur SPSS versi 21.0 untuk mengujikan data berupa pengujian instrumen, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama sehingga bisa meningkatkan kinerja pengurus di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan. Sedangkan secara parsial variabel budaya organisasi, dan komitmen yang berpengaruh kepada kinerja pengurus di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Motivasi, dan Kinerja



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia dikenal sebagai bangsa yang kaya dengan keanekaragaman budayanya. Bangsa dengan masyarakat yang ramah serta santun menjadikan bangsa Indonesia dikenal dengan keluhuran budi pekerti masyarakatnya. Cerminan dari isi Pancasila dan juga Bhinneka Tunggal Ika sangat erat kaitannya dengan citra budaya timur yang dibalut dengan sikap saling menghormati antar suku bangsa dan agama. Salah satu organisasi yang membentuk karakter budi pekerti yakni pondok pesantren (Wardianto and Hendrati, 2015).

Sifat ketergantungan dengan makhluk lain tidak dapat lepas dari kehidupan manusia. Hidup dalam satu kelompok seringkali memerlukan interaksi manusia satu dengan manusia lain, baik itu kelompok kecil ataupun besar. Sekumpulan manusia yang berjumlahkan lebih dari dua orang diistilakan dengan komunitas, kemudian komunitas tersebut menelurkan sebuah organisasi. Organisasi tersebut masuk kedalam masyarakat dan ke ruang lingkup organisasi, baik itu dalam wujud dipengaruhi atau memengaruhi oleh organisasi. Sebab mengapa Organisasi dibentuk, yakni agar mencapai tujuan bersama. Suatu wadah serta alat agar mencapai tujuan mereka adalah tentang organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai yang berpegang teguh dengan norma-norma yang dipedomani, (Arifin, 2017) .

Fenomena dunia pesantren sangat menarik untuk diteliti. Lembaga yang umumnya dikatakan tradisional ini mempunyai banyak nilai pendidikan tinggi yang kebanyakan tidak diperhatikan oleh ruang lingkup pendidikan formal pada umumnya. Pesantren juga berfungsi sebagai lembaga social serta penyiaran agama islam. Misalnya sebagai lembaga social, pesantren dapat memberikan wadah dan menerima santri dari berbagai lapisan masyarakat. (Farikh, 2018)

Pondok pesantren adalah wadah untuk mengembangkan serta meningkatkan sumber daya pada manusia, kesuksesan sebuah pondok pesantren untuk mencapai tujuannya yakni dengan kualitas sumber daya manusianya. Maka, sumber daya manusia termasuk bagian penting sebagai dalam menjalankan semua aktivitas atau kegiatan instansi sehingga perlu dikelola dengan sebaik-baiknya menggunakan sumber daya manusia (Maharani et al., 2018). Sutrisno and Edi (2009) mengatakan bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, maka dari itu manajemen harus sanggup menciptakan perencanaan yang matang, mampu mengkoordinasi seluruh komponen pada umumnya dan sumber daya pada khususnya, serta menyusun strategi yang efektif. Handoko (2011) Mengatakan Manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan, pemeliharaan, penyeleksian, penarikan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun didalam organisasi. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, menilai, melatih, mengkompensasi karyawan dan untuk

mengurus, relasi kesehatan dan keselamatan, tenaga kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Terciptanya Organisasi santri menjadikan kita sadar bahwasannya pesantren, bukan hanya wadah menciptakan dan mengasah pribadi-pribadi yang taqwa serta alim, tapi juga membentuk pribadi yang sopan santun, bertanggung jawab, disiplin, terampil, serta jiwa pemimpin. Maka dari itu, menjalankan tujuan manajemen dengan baik harus adanya rasa sadar dari setiap anggota organisasi. Supaya fungsi dari pesantren sendiri selaras dengan lembaga pendidikan, lembaga social, dan pengembagangan dakwa islam. (Wardianto and Hendrati, 2015)

Organisasi santri dengan pribadi-pribadi yang diinginkan oleh pesantren, sudah ada dan terbantuk pada pondok pesantren yang bernama Sunan Drajat Paciran Lamongan. Menurut sejarah, pesantren ini merupakan pesantren tinggalan dari salah satu dari wali songo yang ada di jawa yaitu Sunan Drajat, Sunan Drajat adalah julukan dari Raden Qosim putra kedua dari pasangan Raden Ali Rahmatullah (Sunan Ampel) dengan Nyi Ageng Manila (Putri Adipati Tuban Arya Teja). Dan juga dilihat dari lokasi pesantren yang keberadaannya cukup strategis dan ramai ditengah-tengah Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Kegiatan-kegiatan didalamnya pasti melibatkan para pengurus pondok pesantren yang bernama dewan santri atau yang biasa disebut pengurus santri. (https://id.wikipedia.org/wiki/Pondok_Pesantren_Sunan_Drajat, 2019)

Oleh sebab itu suatu organisasi perlu adanya karyawan/pengurus yang menampilkan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja seseorang, terkhusus tenaga pengurus pondok, sebab kesungguhannya dalam menjalankan tugas sesuai target capaian serta waktu yang sudah ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pengurus. Kinerja tidak lepas dari yang namanya Upah tetapi bedah dengan Pondok Pesantren Sunan Drajat tidak ada Upah dalam kepengurusan, Tugas pengurus terlihat dari kegiatan belajar mengajar santri, ketataan dan sopan santun santri kepada ustadz ustadzah, budaya harmonis dan rukun, hal lain yang bersifat administrasi juga serta kegiatan-kegiatan lainnya. Sebagian contoh itu tidak lepas karena budaya organisasi, komitmen, serta motivasi, sehingga tenaga pengurus mampu menyelesaikan tugasnya dan memecahkan masalah-masalah dalam kewajiban tugasnya secara baik. Dengan kata lain, variable-variable seperti budaya organisasi, komitmen, motivasi dapat menjadi factor penting yang menentukan kinerja karyawan (Nahdiyah et al., 2019). Sementara Prawirosentono (2015), mengatakan bahwasannya kinerja karyawan erat kaitannya dengan kemampuan karyawan dalam mengemban tanggung-jawabnya masing-masing. Dalam hal lain, kinerja karyawan, dalam artian individual, memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja sebuah organisasi bisa dikatakan baik hanya bila kinerja karyawannya juga baik. Kinerja juga bisa dikatakan tolak ukur dari suksesnya sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2013), menambahkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang didalam menjalankan tugas

yang diberikan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan.

Usaha meningkatkan kinerja di sebuah kehidupan berorganisasi, ada juga yang namanya kebiasaan atau model-model kehidupan kerja yang terbentuk. Hal ini biasa disebut budaya organisasi, yaitu representasi dan juga manifestasi dari system nilai cara pandang dan tata kerja yang sudah disepakati bersama. Budaya organisasi dalam pesantren dan organisasi profit sangat jauh perbedaannya. Erat kaitannya budaya organisasi dengan budaya gotong royong, kekeluargaan, religious. Tidak ada budaya saling merebutkan kekuasaan, pangkat, dan gaji didalam pesantren. Budaya organisasi dipesantren bukan apakah mereka menyukai atau tidak, tetapi dengan memperlihatkan bagaimana para pengurus dalam memandang karakteristik dan budaya organisasi. Semua yang dilakukan hanya semata-mata dengan keikhlasan agar mendapatkan ridho dari sang kiyai. Budaya organisasi mengimplementasikan presepsi dari para anggota yang sama. Oleh sebab itu, para individu dengan latar belakang yang tidak sama atau pada tingkat dalam organisasi yang tidak sama untuk menggambarkan budayanya dalam istilah yang sama itu yang diharapkan setiap orang. Tapi, bukan dimaksud tidak ada subkultur. Beberapa, banyak organisasi yang besar memiliki sebuah budaya dominan dan subkultur yang jumlahnya sangat banyak. Nilai luhur yang diberikan oleh mayoritas anggotanya dalam hal itu memberikan organisasi kepribadian yang berbeda, itu merupakan pengeksorsian dari budaya yang dominan. Budaya organisasi yaitu suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi lainnya (Langton, 2016).

Menurut Wibowo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang diikuti oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Bentuk makna bersama ini, jika dilihat dengan lebih seksama, adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Suwanto and Koesharton (2009) menambahkan juga bahwasannya budaya organisasi adalah suatu produk dari interaksi orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yang mana setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda, sehingga dalam interaksinya menyusun suatu budaya yang tercipta secara tidak langsung. walaupun demikian, budaya organisasi juga terbentuk dari tujuan, pemahaman, dan nilai-nilai yang dipahami bersama oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja pengurus juga berkaitan dengan komitmen organisasional. Bentuk usaha untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya yaitu dilakukannya partisipasi semua anggota organisasi yang dimanifestasikan. Sebagai sikap komitmen terhadap organisasi, (Haryanto and Sriwidodo, 2009). Tingginya derajat komitmen pengurus terhadap pondok pesantren, pasti sangat bisa membantu berlangsungnya sebuah pencapaian visi yang ditentukan oleh pendiri pesantren. Ditambah lagi mayoritas pengurus pondok pesantren adalah santri yang diambil dari santri yang sudah lama mondok, yang nantinya bersedia mendedikasikan dirinya dalam turut serta pengembangan pondok pesantren

Barlett (2001) mengatakan bahwasannya secara umum komitmen bisa diasumsikan sebagai tingkat kesinambungan kepada organisasi yang

mana dia bekerja. Karyawan atau dalam kasus ini adalah pengurus dengan komitmen yang tinggi akan bisa tetap bersama dengan organisasi pada saat senang ataupun susah. Mereka cenderung rajin bekerja, kerja dengan penuh, melindungi asset, dan membagi tujuan organisasi.

Menurut Luthas (2013) mengatakan bahwasannya, komitmen organisasional merupakan proses berkelanjutan yang mana anggota organisasi menyampaikan perhatian mereka kepada organisasi, kemajuan organisasi serta keberhasilan yang berkelanjutan. Apabila hasil kerja pengurus tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara kuantitas dan kualitas, sikap ini merupakan gambaran jelas bahwasannya pengurus dapat dikatakan berkomitmen dengan baik. Komitmen organisasional dapat diamati dari kinerja pengurus itu sendiri, sehingga komitmen tersebut dapat diamati dari keterlibatannya dalam mensukseskan suatu kegiatan organisasi, baik itu dalam rapat koordinasi, ataupun pada saat kegiatan berlangsung.

Keuntungan lain yang akan diperoleh pada seseorang yang mempunyai komitmen organisasional tinggi adalah meningkatnya kreatifitas seseorang terhadap organisasi (Carlos dan Filip, 2011 dalam (Sabir et al., 2011)). Pasti sangat berguna jikalau seorang pengurus pondok pesantren yang telah mempunyai intensi positif sejak awal, kemudian dikembangkan derajat komitmennya kepada organisasi sehingga kreatifitas untuk manajemen sebuah pesantren akan lebih tajam.

Pada beberapa penelitian komitmen organisasional sebelumnya juga dikemukakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi

yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi di mana mereka berada (Haryanto and Sriwidodo, 2009)

Selain variable budaya organisasi dan komitmen organisasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah motivasi. Secara teori (Mangkunegara (2014) menyatakan bahwasannya motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemudian, menurut Simamora and Henry (2014) berpendapat juga bahwa motivasi merefleksikan keinginan atau ekspektasi dari seseorang, terkait nilai akhir yang akan diperoleh saat melakukan sesuatu dengan baik. Sehubungan dengan hal itu, tidak dipungkiri lagi bahwa motivasi seseorang dalam bekerja adalah hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Walaupun demikian, ada juga hal lain yang turut andil dan mengambil bagian penting dalam pembentukan motivasi seseorang dalam bekerja adalah seperti lingkungan social, sikap pemimpin, dan lain-lain.

Motivasi itu sendiri juga bisa diterjemahkan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang bisa memunculkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam menjalankan suatu kegiatan, baik yang berasal dari luar Individu (motivasi ekstrinsik) maupun dari dalam diri Individu itu sendiri (motivasi intrinsic). (Maslow, 2010).

Berdasarkan pemamparan keseluruhan diatas, maka organisasi dituntut agar adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berada didalam lingkunagn organisasi secara optimal. Dan juga peranan penting dalam manajemen SDM dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara

efektif untuk tetap bertahan dalam SDM yang potensial sehingga tidak berdampak pada peningkatan serta perkembangan organisasi tersebut. Maka peneliti bermaksud mencari solusi dan menguji dari teori serta penelitian terdahulu, bahwasannya kinerja dipengaruhi dari beberapa variabel seperti budaya organisasi, komitmen, dan motivasi. Merujuk dari kenyataan diatas penulis dirasa perlu dilakukannya penelitian yang berbentuk skripsi yang diambil judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesanten Sunan Drajat Lamongan** ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat diambil rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, setiap peneliti tentunya mempunyai tujuan penelitian yang ingin di capai, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat IPTEK

- 1) Bagi peneliti

Untuk memperoleh pengalaman serta pengetahuan didalam membuat penelitian ini secara teori dan praktik, serta dapat mengembangkan dan juga menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan.

- 2) Bagi pembaca

Dengan dilakukannya penelitian ini, semoga bisa menjadi salah satu referensi bacaan serta menambah ilmu tentang sumber daya manusia dan bisa menjadi rujukan atau bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Bagi institusi

Memberi masukan untuk instansi dari hasil penelitian agar dapat menjadi pertimbangan bagi pemimpin PP. Sunan Drajat Lamongan bahwa pentingnya menyesuaikan Budaya Organisasi, meningkatkan komitmen organisasi, serta memperbaiki motivasi dan meningkatkan komitmen untuk kinerja pengurus





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.
- b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.
- c. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak dapat meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.
- d. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.

5.2. Keterbatasan

- a. Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda.
- b. Penelitian tidak bisa lepas dari teori, oleh karena itu peneliti menyadari sebagai manusia biasa masih mempunyai banyak kekurangan-kekurangan

dalam penelitian ini, misalnya keterbatasan tenaga, kemampuan berfikir, dan keterbatasan pengetahuan. Tetapi peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

5.3. Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi peneliti, Berdasarkan deskripsi variabel bahwasannya perlu diperhatikan lagi untuk variabel komitmen organisasional dan motivasi yang memperoleh nilai rata-rata lebih rendah dari variabel budaya organisasi dan kinerja
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
3. Dan bagi instansi , dari hasil penelitian ini harapan bagi pihak pimpinan pondok dan pengurus harus berupaya untuk terus meningkatkan kegiatan yang menjadikan pemahaman kepada pengurus tentang komitmen, agar dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab Menurut Martin dan Nicholls (dalam Armstrong, 1991), terhadap Pondok Pesantren Sunan Drajat.



DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, and Lako. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Book.
- Ardana, Komang, and Dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pert. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Dessler, Gary. 2015. Jakarta: Salemba Empat *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Farikh, Mokhammad Mirza. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren Terhadap Peningkatan Soft Skill Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo." UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA.
- Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi." Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, Jr. James H. Donnelly, and Robert Konopaske. 2014. *Igarss 2014 Organizations - Behavior, Structure Processes*.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. "Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia." *Pengantar Manajemen*.
- Haryanto, Tri, and Untung Sriwidodo. 2009. "Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia." *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1*.
- Jannah, Ulfa Miftahul. 2017. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIWRAKSA ATYANTA." UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.
- Kotter, J P, and J L Heskett. 1992. "Corporate Culture and Performance." *Business Review*.
- Langton, N., S.P. Robbins & T.A. Judge. 2016. "Chapter 3: Values, Attitudes and Diversity in the Workplace." *Organizational Behaviour: concepts, controversies, applications*.
- Lisdiana, Nuning. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali." *E-Jurnal Magister Manajemen*: 33-40.
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef. 2007. "Emerging Positive Organizational Behavior." *Journal of Management*.

- Maharani, Zaitun, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, and Et Al. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja." *e – Jurnal Riset Manajemen*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Remaja Rosdakarya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Maslow, Abraham H. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2012. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mitchell, C. 2001. *Budaya Bisnis Internasional (Terjemahan)*. Jakarta: PPM.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Culture: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muafi. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi revi. Yogyakarta: Wimaya Press UPN "Veteran."
- Nahdiyah, Tri Kamilatun, Hadi Sunaryo, M. Khoirul, and Et Al. 2019. "Komitmen Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah." *e – Jurnal Riset Manajemen*.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2010. "Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*.
- Novitasari, Dian. 2017. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH CABANG SURAKARTA." INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA.
- Poerwaningrum, Hesti Eko, and Frans Sudirjo. 2016. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)." : 1–14.
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. "Kebijakan Kinerja Karyawan." *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Respatiningsih, Ida, and Frans Sudirjo. 2015. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KAPABILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 4(3): 2302–2752. file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf.
- Robins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. Prentice Hall *Management (11th Ed)*.
- Sabir, M., Adil Sohail, M. Khan, and Et Al. 2011. "Impact of Leadership Style on Organization Commitment: In a Mediating Role of Employee Value." *Journal Of Economics & Behavioral Studies*.
- Sakina, Nina, Kata Kunci, and Komitmen Organisasi. 2009. "KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT.BANK " X " DI JAKARTA." *Di Jakarta Jurnal Psikologi*.

- Simamora, and Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto. 2015. “Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.” In *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*,.
- sugiyono. 2014. “Metode Penelitian.” *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. 2010. “Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.” *Bandung: Alfabeta*.
- Suharsimi Arikunto. 1993. “Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Penelitian.” *Rineka Cipta*.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Kurniawan Saefullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Sunyoto, Danang. 2016. IOSR Journal of Economics and Finance *Metodologi Penelitian Akuntansi*.
- Suryadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, and Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, FX, and D Koesharton. 2009. *Budaya Organisasi: Kajian Konsep Dan Implementasi*. Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Triguno. 2012. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wardianto, Hendrati, Moh.Fabiola. 2015. “Korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren.” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3(01).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- wikipedia. 2019. https://id.wikipedia.org/wiki/Pondok_Pesantren_Sunan_Drajat (November 8, 2019).