



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA ORGANISASI
(Studi Pengurus NU Kab. Bangkalan)**

TESIS

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

Oleh:
Kholid
NPM: 21902081005



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2021**

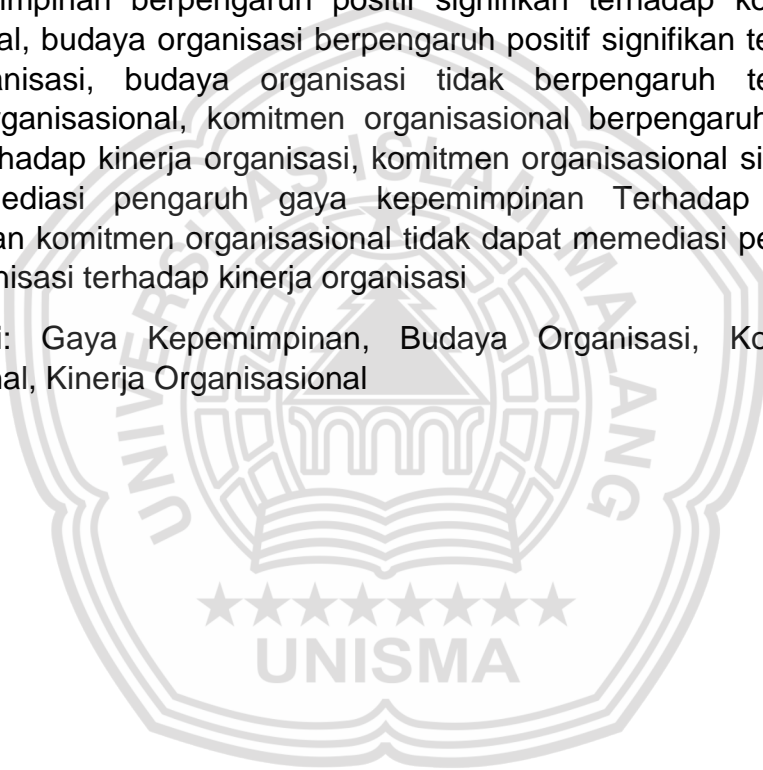


ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dan diperoleh sampel 99. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan menggunakan SmartPLS 0.3

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasional signifikan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja organisasi dan komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Organisasional

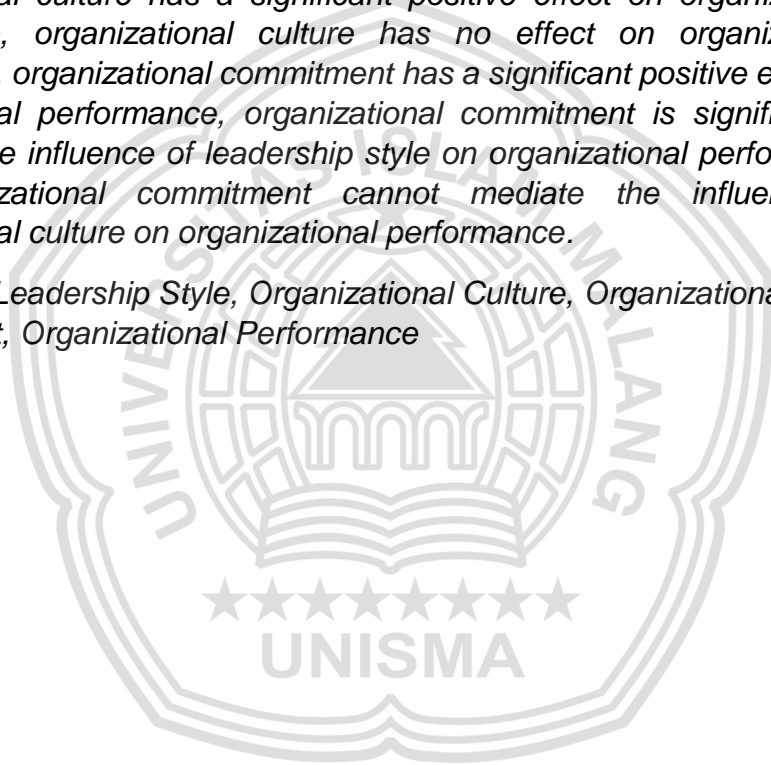


ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on organizational commitment and its impact on organizational performance. The method used in sampling is non probability sampling and 99 samples are obtained. The data analysis technique used is SEM-PLS by using SmartPLS 0.3.

Based on the results of data analysis shows that leadership style has a significant positive effect on organizational performance, leadership style has a significant positive effect on organizational commitment, organizational culture has a significant positive effect on organizational performance, organizational culture has no effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant positive effect on organizational performance, organizational commitment is significant in mediating the influence of leadership style on organizational performance and organizational commitment cannot mediate the influence of organizational culture on organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Nahdlatul Ulama (NU) adalah salah satu organisasi Islam terbesar dengan jumlah anggota terbanyak di Indonesia, dan merupakan suatu organisasi yang berbasis massa di bawah kepemimpinan ulama. Keyakinan yang mendalam terhadap berbagai pemikiran, gagasan, konsep di segala hal, serta metode-metode yang diusung NU diyakini sebagai kunci utama NU untuk dapat eksis dan terus bertahan hingga hari ini.

Untuk memahami NU sebagai jam'iyah diniyah (organisasi keagamaan) secara tepat, belumlah cukup dengan melihat dari sudut formal sejak lahir. Sebab jauh sebelum NU lahir dalam bentuk jam'iyah (*organisasi*), NU terlebih dahulu ada dan berwujud jama'ah (*community*) yang terikat kuat oleh aktivitas sosial keagamaan yang mempunyai karakteristik tersendiri. (Anam. C, 03:2010)

Berdasarkan hasil riset yang dikeluarkan oleh lembaga survei Lingkaran Survei Indonesia (LSI) Denny JA pada 18-25 Februari 2019, NU didaulat sebagai ormas terbesar di Indonesia. Pasalnya, hasil survei tersebut menentukan ormas Nahdlatul Ulama (NU) pada posisi teratas dengan jumlah persentase 49,5%. Survei LSI ini membuktikan bahwa, saat ini NU bukan hanya sebagai pemilik massa terbesar dalam skala nasional saja, namun juga membuktikan bahwa NU adalah ormas

terbesar di dunia. Jika saat ini total penduduk Indonesia kurang lebih 250 juta penduduk dengan jumlah penduduk muslim yang berkisar 87%, maka NU dengan proporsi 49,5% yang dimiliki, memiliki dasar massa yang bisa dikatakan kurang lebih 108 juta orang.

Nahdlatul Ulama (NU) Bangkalan Merupakan salah satu bagian dari wilayah organisasi NU di tingkat wilayah Kabupaten atau Kota yang tersebar di seluruh dunia khususnya di Indonesia. NU di Bangkalan sendiri sudah memiliki pengurus tingkat kecamatan sampai berbagai desa di Kabupaten Bangkalan. (PO Administrasi NU JATIM)

sumber daya manusia merupakan pokok penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Sebagai organisasi *non profit*, NU Bangkalan sangat bergantung pada Sumber Daya manusia untuk menjalankan dan mengembangkan organisasinya. loyalitas dan totalitas Pengurus terhadap organisasi atau yang juga bisa disebut juga komitmen sangat diperlukan. Menurut Luthans (2006:45), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Selain komitmen, sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja baik adalah aset bagi suatu organisasi. Mangkunegara (2012:7) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh Organisasi.

Komitmen organisasi dalam NU (Nahdlatul Ulama) khususnya NU Bangkalan sudah tidak dapat diragukan lagi. Dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan seperti di atas, komitmen ala santri terhadap Kyai sangatlah tinggi sehingga dalam keorganisasian NU di Bangkalan sangat mudah mengontrol sumber daya manusianya. fenomena yang terjadi di wilayah NU Jawa Timur ketika salah satu Pimpinan nya dihina, Ribuan orang Anggota NU berunjuk rasa ke Mapolres Serempat seperti yang dilansir dalam (republika.co.id:09/1/2020).

Komitmen yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Sebagaimana firman ALLAH SWT didalam surat Al-Maidah ayat 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ءَأُفُوا بِالْعُقُودِ ؕ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ ٱلْأَنْعَامِ ؕ إِلَّا مَا يُثَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجَلَىٰ ٱلصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu*

ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji praseta hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis.

Komitmen diartikan sebagai sikap anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap anggota maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional.

komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi Mowday (Ali, dkk. 2011:268). Komitmen Anggota NU dapat kita lihat dari banyaknya antusias para anggotanya ketika menghadiri salah satu kegiatan NU Bangkalan, ribuan anggota NU di Bangkalan menghadiri Acara Harlah NU. (nuBangkalan.or.id:05/07/2020).

Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. anggota organisasi akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi dan motif tersebut dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri serta dari

lingkungan kerja yang nantinya membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012:67).

Seperti yang sudah dipaparkan, kinerja organisasi atau organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Widodo dan Silitonga (2017), Apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berjalan dengan semestinya, kinerja perusahaan akan berjalan dengan baik.

Demi meningkatkan kualitas kerja agar kinerja para pengurus lebih baik. NU Jawa Timur Menggelar kegiatan Lomba Gelar Lomba Tertib Administrasi dan Sistem Manajemen (kominfo.jatimprov.go.id : 25/05/2016)

Perkembangan organisasi dipengaruhi oleh kinerja anggota organisasi yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh anggota yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kaplan dan Norton (2000), dalam mengukur atau memandang kinerja suatu organisasi terdapat empat perspektif yaitu: 1) Perspektif Finansial/ Keuangan, 2) Perspektif Pelanggan/Customer, 3) Perspektif Bisnis Internal, 4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. Dengan demikian kinerja organisasi dapat diukur dan dirasakan perkembangan Internal dan eksternal Organisasi, dalam artian perkembangan organisasi meliputi pertumbuhan SDM dan keuangan dalam bisnis organisasi serta kinerja organisasi dapat dirasakan oleh masyarakat khususnya Anggotanya.

Bentuk kinerja organisasi NU Bangkalan yang dapat dirasakan masyarakat Khususnya para Anggota, NU Bangkalan bekerjasama dengan Gugus tugas dalam penanganan COVID-19

(setda.bangkalankab.go.id: 23/02/2021) serta salah satu program NU Bangkalan yang dikutip dalam (bangsaonline.com:06/08/2020) PCNU Bangkalan Luncurkan Website Resmi dalam upaya Tangkal Hoax di Masyarakat,

NU Bangkalan sebagai organisasi kemasyarakatan yang berbasis keislaman, kinerjanya dapat dilihat jelas dengan beberapa kegiatan yang dilakukan dan dapat dirasakan manfaatnya oleh para pengurus dan para masyarakat. Salah satu yang dilakukan NU Bangkalan yaitu menggelar Bahtsul Masail membahas Isu Terkini, (nuBangkalan.org.id:07/12/ 2020), dan NU Bangkalan Adakan Sosialisasi Sertifikasi Tanah Wakaf (nubangkalan.or.id:21/03/2021)

Dari berbagai penjelasan dan fenomena yang terjadi, Komitmen Organisasi dalam NU (Nahdlatul Ulama) khususnya NU Bangkalan yang merupakan organisasi Non Profit perlu menjadi sorotan. Antusias Para Anggota NU dengan Komitmen yang sangat tinggi terlebih lagi Komitmen terhadap Pimpinannya yang notabene kebanyakan para Kyai atau tokoh agama di Bangkalan. Widyawati dkk. (2020) menyatakan bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (*Leadership Style*).

Dengan budaya organisasi yang khas dengan ala santri berlandaskan Ahlussunnah Wal Jamaah (ASWAJA) bagaimana Komitmen yang tinggi dapat terbentuk sehingga sangat berdampak terhadap kinerja organisasi perlu di perhatikan, selaras dengan salah satu hasil penelitian menerangkan bahwa komitmen organisasi sangat

berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Zefeiti dan Mohamad (2017).

Komitmen organisasi dan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi memicu timbulnya Komitmen pengurus terhadap organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Pertiwi (2018).

NU (Nahdlatul Ulama) Bangkalan sangatlah erat dengan budaya santri, hal tersebut dikarenakan banyaknya tokoh-tokoh agama (Kyai) dan pondok pesantren. Dalam NU sendiri Para tokoh agama (Kyai) dan santri-santri yang tergabung dalam organisasi NU di Bangkalan. Dengan demikian, dalam proses keorganisasian tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dan budaya Organisasi dengan gaya Kyai dan santri.

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Hasibuan, 2008:167).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu sehingga sangat berdampak pada

komitmen para anggota organisasi, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Yani, (2019) bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dalam NU Bangkalan dengan Ala Kyai dan santri dengan gaya tawadhu terhadap Kyai yang selalu mengedepankan asas keislaman. Mayoritas yang menjadi pemimpin dalam NU Bangkalan tidak jauh dari Kyai dan tokoh agama. Gaya kepemimpinan dengan islami dan mengedepankan musyawarah dengan para anggotanya, seperti bagaimana NU Bangkalan memilih Pemimpin. (Liputan06.com:03/10/2017).

Gaya kepemimpinan di NU Bangkalan juga cenderung kharismatik. Hal ini dapat dilihat dari pola hubungan pemimpin dan anggota yang terbentuk cenderung satu arah. Seringkali anggota merasa sungkan untuk memberikan kritik, saran, masukan, usulan dll kepada pimpinannya karena mayoritas pimpinan NU Bangkalan dipegang oleh seorang Kyai. Seperti yang dilampirkan dalam SK PBNU No. 200/A.II.04.d/12/2017 pimpinan NU Bangkalan Mayoritas diisi Oleh Kyai dan tokoh agama.

Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul Allah yang menyampaikan ajaran-ajaran agama adalah kepala negara dan kepala rumah tangga. Mengenai kepemimpinan, Rasulullah SAW bersabda "Telah menceritakan kepadaku Ismail, malaikat dari Abdullah bin dinar, dari Ibn Umar r.a, sesungguhnya Rasulullah SAW 21 berkata:

“Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” (HR. Bukhari).

Gaya Kepemimpinan Islam dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada bawahan dengan menunjukkan kebijaksanaannya.

Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pimpinan yang cenderung mengikutsertakan anggota dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi anggota dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih anggota. Robbins dan Coulter (2009:175).

Robert House (1977) (dalam Gary Yukl, 2001:294), seorang pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh dalam dan tidak biasa pada pengikut, sehingga secara umum akan memberi dampak yang dalam dan tidak seperti biasa bagi anggotanya, dan secara tidak langsung hal ini

dapat membuat mereka terlibat secara emosional dalam misi organisasi yang dijalankannya. Sedangkan menurut (Truskie, 2002) karisma dianggap sebagai suatu kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan yang luar biasa untuk membuat orang lain memberi dukungan terhadap visi dan mempromosikan dengan semangat

Menurut Wibowo (2012:91) kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya. dalam penelitian Razak dkk (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan.

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin bawahan agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi NU Bangkalan juga tidak jauh dengan budaya ala santri yang berlandaskan Ahlussunnah Wal Jamaah (ASWAJA) dan madura yang kental. budaya organisasi yang mengedepankan kebersamaan secara kekeluargaan dan pendekatan emosional yang tinggi. Seperti yang dilansir (www.nu.or.id : 22/11/2019).

NU (Nahdlatul Ulama) Bangkalan sebagai organisasi yang berbasis keislaman tentunya tidak melupakan budaya islam, seperti halnya sholawatan, tahlilan dan berbagi sesama. Hal ini dapat kita lihat dalam beberapa kesempatan salah satunya NU Jatim Memberikan beasiswa bagi santri Bangkalan (nucare.id:10/12/2020) dan seringkali melakukan sholawat bersama yang diikuti oleh ratusan warga NU Bangkalan (www.naqsyabandiyah-gersempal.org:24/09/2018).

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006:120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Kirimanop (2020) memaparkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen para anggota maupun pengurus. Dengan demikian dapat dilihat bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Atas dasar penjelasan dan fenomena di atas inilah maka muncul sebuah keinginan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi NU Kab. Bangkalan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Organisasi?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi?.
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi?.
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
6. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi?
7. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi?
8. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Organisasi
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional.
5. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.
6. Untuk menganalisis Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Organisasi.
7. Untuk menganalisis mediasi Komitmen Organisasional pada Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.
8. Untuk menganalisis mediasi Komitmen Organisasional pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Hasil Penelitian diharap dapat memberikan sumbang pemikiran dalam memperkaya wawasan terhadap Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi.
- b. Hasil penelitian penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, diharapkan pula dapat bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian berguna secara teknis untuk memperbaiki serta meningkatkan Komitmen dan Kinerja Organisasi.
- b. Hasil penelitian diharap dapat menyumbang pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan Komitmen dan kinerja Organisasi.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diskripsi varibel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja organisasi dan komitmen organisasional
 - a. Gaya kepemimpinan di cerminkan oleh pernyataan pemimpin NU Bangkalan sangat dipatuhi serta dihormati oleh para anggotanya.
 - b. Budaya organisasi di cerminkan oleh pernyataan NU bangkalan senantiasa untuk mengajak terhadap hal-hal yang sesuai dengan nilai dan norma kemanusiaan.
 - c. Komitmen organisasional di cerminkan oleh pernyataan Saya merasa sangat bangga menjadi bagian dari NU bangkalan
 - d. Kinerja organisasi di cerminkan oleh pernyataan Kegiatan NU bangkalan dilakukan sesuai dengan target.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

5. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional
6. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi
7. Gaya Kepemimpinan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi, melalui komitmen organisasional, dengan kata lain komitmen organisasional signifikan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja organisasi
8. Budaya organisasi secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja organisasi, melalui komitmen organisasional, dengan kata lain komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja organisasi

6.2 Saran

6.2.1 Peneliti selanjutnya

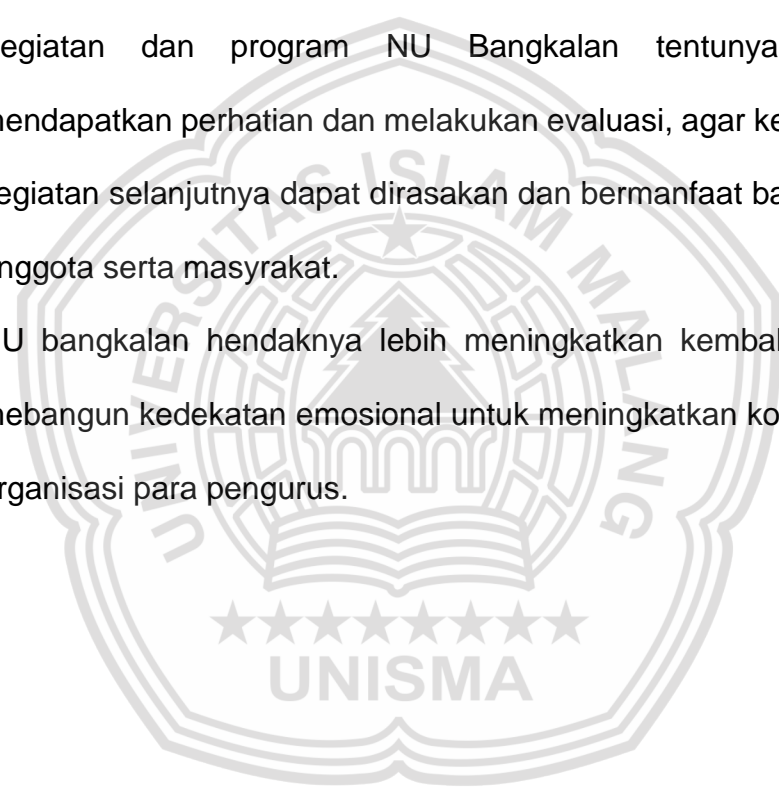
Untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan lebih banyak variabel dengan tujuan agar dapat memberikan kontribusi nilai R-square yang lebih besar serta dapat mengetahui faktor yang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

6.2.2 Saran untuk NU Bangkalan

- a. Pemimpin NU bangkalan hendaknya harus mempertimbangkan kembali keputusan yang diambil agar tidak merusak kepercayaan anggota serta menjaga marwah seorang

pemimpin. Karena keputusan pemimpin tidak selalu dianggap benar.

- b. NU bangkalan hendaknya lebih meningkatkan lagi sosialisasi tentang karakteristik, ciri dan tujuan organisasi terhadap anggota sebagai bentuk budaya organisasi, sehingga organisasi lebih merasa dekat secara emosional dengan organisasi.
- c. Kegiatan dan program NU Bangkalan tentunya perlu mendapatkan perhatian dan melakukan evaluasi, agar kegiatan-kegiatan selanjutnya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi para anggota serta masyarakat.
- d. NU bangkalan hendaknya lebih meningkatkan kembali untuk membangun kedekatan emosional untuk meningkatkan komitmen organisasi para pengurus.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Ali, Fouzia., Monazza, Hafsa, Mehak, Asma, Mediha, Hina Saba. 2011. "The Effects of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment". *European Journal of Scientific Research*, Volume 60 No. 2. pp. 268
- Allen dan Mayer. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology* 63(1): 1-18
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International journal of Business and Social science*, 2(18).
- Busyairi Harits, Islam NU Pengawal Tradisi Sunni Indonesia, (Surabaya: Khalista, 2010), 24
- Chairul Anam, *Pertumbuhan dan Perkembangan Nahdlatul Ulama* (Surabaya: Duta Aksara Mulia, 2010), h. 3
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Gary, Yukl, 2001, *Leadership in Organizati-ons*, Fifth Edition, Printice-Hall, Inc, Eng-lewood, New Jersey, Alih Bahasa: Budi Supriyanto, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Indeks, Jakarta
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Mulivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta.

- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang
- Johar, Diah Syafita. 2018. Nilai Utilitas dan Nilai Hedonis yang mempengaruhi Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya Terhadap Niat Pembelian Ulang (Survey terhadap pembeli produk Fashion Berrybenka di Indonesia).
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton, (2000), "Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi", Erlangga, Jakarta.
- Kirimanop, M., Pahlevi, C., Umar, F., & Balele, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kabupaten Boven Digoel. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2 (4), 26-34.
- Luthans, F. (2006). *Organization Behavior* (Eighth Edition). New York: The McGraw-Hall Co. INC
- Luthans. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pertiwi, D. P. Y., & Putriana, L. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Profesionalisme Terhadap Komitmen dan Dampaknya Pada Kinerja Densus 88 AT Polri. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Akutansi*, 1(1), 114-131.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2

- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Person Education International.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Soerjono Soekanto. (2001). *Sosiologi*. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Sondang P Siagian. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Susanto, AB. 2006, *Metode Penelitian Sosial*, Surakarta: UNS Press
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada
- Widodo, D. S., & Silitonga, P. E. S. (2017). Company Performance Analysis: Leadership Style, Corporate Culture and Human Resource Development. *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 34-41.
- Widyanti, R. (2020). Do Leadership Style and Organizational Communication Increase to Organizational Commitment? Study Among Hospital Staff. *HOLISTICA—Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 17-24.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yani, N. W. M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *International Journal of Social Science and Business*, 3(1), 55-62.
- Yuki, G. 2017. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Pt Indeks.
- Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1).