

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu yang paling penting dalam meningkatkan organisasi, karena itu perlu adanya perhatian khusus yang di berikan kepada organisasi terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia yang menjadi Salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk menentukan kesuksesan atau kemunduran suatu organisasi. Manusia merupakan makhluk tuhan yang mempunyai perasaan, hasrat, dan harapan yang berbeda-beda. oleh sebab itu harus di kelola dan di bentuk secara cermat dan tepat agar terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas berupaya memberikan keuntungan kepada organisasi. Peran pemimpin sangatlah diperlukan sebagai pemimpin organisasi, karena seorang pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat menjadikan anggota organisasi akan terinspirasi dan termotivasi untuk berkomitmen terhadap organisasi.

Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat memajukan usaha untuk menggapai sebuah tujuan organisasi pada batasan kesanggupan dalam memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Jika anggota organisasi memiliki motivasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi maka, anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Azzahro dalam Dermawan (2017) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan kegiatan yang terjadi akibat adanya perjanjian oleh sekumpulan orang untuk mencapai tujuan bersama. Anggota organisasi akan memiliki komitmen manakala mereka memiliki rasa cinta terhadap organisasi, rasa cinta yang kuat kepada organisasi akan memperlihatkan sebuah sikap komitmen yang ini merupakan sebagai proses yang kontinu dari cara mereka mengekspresikan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kebaikan dari organisasinya. (Yohannes, 2016)

Komitmen organisasi dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan dan model yang di terapkan oleh pemimpin organisasi. Karena seorang pemimpin merupakan sosok yang dapat dipercaya, dan dapat menjadi inspirasi motivasi bagi anggota organisasinya. Sopiah (2008) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Ubaidilah (2017) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pengaktualan sikap dan tingkah laku dari sosok pemimpin, yang melekat paada dirinya kemampuan dalam memimpin. Pengaktualan tersebut biasanya terbentuk pada suatu pola tertentu, terdiri dari bakat sosial dan ekologi. Sifat ini merupakan sifat yang muncul secara alamiah dari dalam diri semua orang, karena setiap orang adalah pemimpin dalam dirinya, keluarganya maupun organisasinya.

Menurut Burns dalam Nazim Ali et al (2011) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat di bedakan menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu sama lain melakukan hubungan dengan tujuan pertukaran sesuatu yang berharga di dapat, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai gaya kepemimpinan yang dapat mengubah pengikut dalam meningkatkan kepentingan diri mereka mengubah nilai-nilai, moral, cita-cita dan mampu memotivasi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan yang lenih baik (choi et al., 2016).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang cocok di terapkan di pondok pesantren perguruan tinggi khususnya , karena memiliki dimensi yang mampu membina karakter santri pondok pesantren sesuai landasan utama seperti yang di katakan di atas. Menurut (choi et al., 2016) beberapa penelitian meneliti bahwa dimensi kepemimpinan transformasional sangat terfokus pada pengaruh *The Influence (pengaruh idealisasi)*, *Inspirational motivation (motivasi inspirasional)*, *Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)*, dan *Individual Attention (perhatian individual)*.

Gaya kepemimpinan seperti ini lah yang menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen santri pondok pesantren dalam mengikuti kegiatan di pondok pesantren tersebut. Seorang santri jelas akan komitmen manakala seorang pemimpinnya atau pembinanya menjadi seorang yang patut untuk di jadikan suri tauladannya, rasa cinta yang kuat terhadap organisasinya akan menunjukkan loyalitas santri dan ini sebagai proses yang kontinu dari cara mereka mengekspresikan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kebaikan dari organisasinya. (Yohannes, 2016).

Kurangnya rasa perhatian individu terhadap santri dan membatasi ruang ekspresi dalam pengembangan diri santri juga bisa mempengaruhi komitmen santri terhadap organisasi. Seorang pemimpin atau pembina harus memperhatikan anggota organisasinya dalam pengembangan dirinya, jangan memberikan kritik atau bahkan mengubah suatu konsep yang dapat menjadikannya putus asa.

Selain dari pada itu, disiplin organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, karena dalam suatu organisasi pasti memiliki tingkat kedisiplinan yang berbeda-beda sesuai kebutuhan dan kondisi dari organisasi tersebut. Tinggi rendahnya tingkat komitmen anggota organisasi tentu ada faktor yang dapat mempengaruhinya, sopiah (2008) mengemukakan bahwa ada terdapat 5 (Lima) faktor yang dapat mempengaruhi Organisasi Komitmen yaitu kepuasan kerja, disiplin organisasi, keterbukaan budaya, kesempatan personal, dan penghargaan kerja yang tepat.

Menurut Saydam dalam Hasan (2012) mendefinisikan bahwa disiplin organisasi merupakan suatu keahlian dalam menahan diri sendiri dan mengerjakan suatu aturan-aturan yang masih berjalan dalam kehidupan, mematuhi cara-cara yang telah ditentukan dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran.

Pondok pesantren mahasantri Al-wafa' merupakan pondok pesantren mahasiswa yang berasaskan ajaran Islam yang mengedepankan pendidikan dan pengajaran pada kitab-kitab kuning, tiga bahasa dalam akademik, dan membina santri dalam berorganisasi. Pondok Pesantren Mahasantri Al-Wafa' yang beralamat di Cibiru Hilir Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat ini merupakan pondok pesantren yang merupakan asrama untuk bagi Mahasiswa dari beberapa Universitas yang ada di Kota Bandung maupun di Kabupaten Bandung berikut ini data Mahasantri Pondok Pesantren Mahasantri Al-Wafa' Cibiru Hilir pada tahun akademik 2018-2019 yaitu:

Tabel 1 1

Data Mahasantri Tahun Akademik 2018-2019

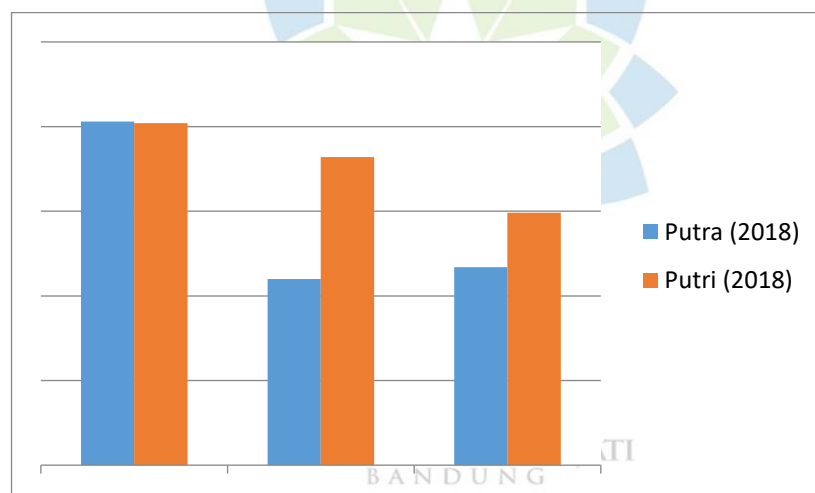
Angkatan	Santri	Santriah	Jumlah
2019	10	29	39
2018	19	38	57
2017	15	38	53
2016	18	22	40
Total			189

Sumber : pondok pesantren mahasantri Al-wafa' (*data diolah peneliti*)

Peneliti memiliki alasan dalam melakukan penelitian di Pondok Pesantren Mahasantri Al-Wafa' karena pada dasarnya belum ada yang meneliti model kepemimpinan transformasional dan organisasi disiplin terhadap organisasi

komitmen di pondok pesantren Al-wafa' tersebut, selain dari pada itu permasalahan ini juga di perkuat dengan mini survey yang dilakukan peneliti terhadap beberapa sampel mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi. Mini survey tersebut di lakukan dengan wawancara tertutup yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada sistem pembelajaran yang digunakan, tidak adanya kotak saran yang disediakan serta wadah dalam pengembangan yang tidak jelas. Atas dasar tersebut, mengakibatkan menurunnya tingkat komitmen pada mahasantri di pondok pesantren Al-Wafa' ini.

Di samping itu juga, peneliti mendapatkan data yang berkaitan dengan grafik Absensi Mahasantri selama tahun akademik 2018-2019 sebagai berikut:



Gambar 1 1

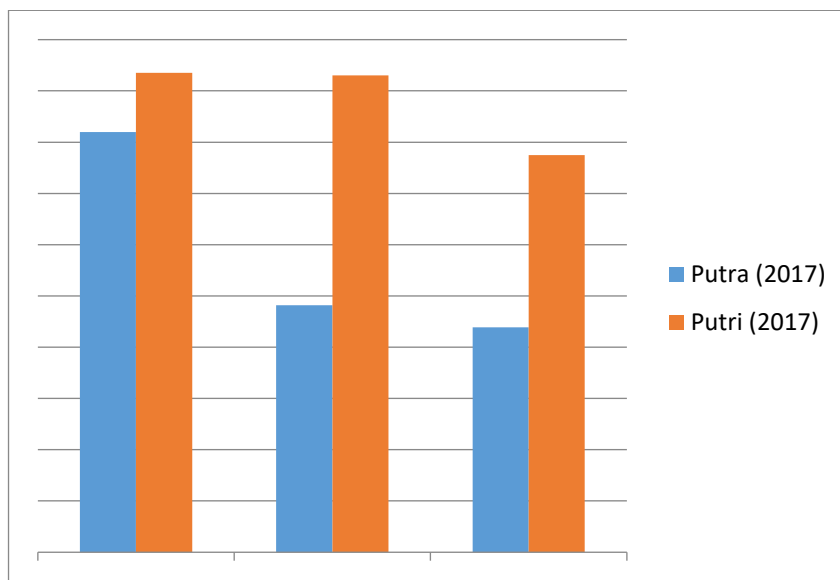
Grafik Absensi Angkatan 2018 Mahasantri Ponpes Al-wafa'

Bulan Oktober – November

Sumber : pondok pesantren mahasantri Al-wafa' (data diolah peneliti)

Pada grafik absensi angkatan 2018 di atas menunjukkan bahwa terdapat tidak konsistennya tingkat komitmen masahantri pada disiplin kegiatan mengaji dan sholat berjamaah. Terdapat penurunan di setiap minggunya yang sangat jauh pada absensi mahasantri laki-laki dengan perbandingan 20,3 minggu pertama, 11 minggu kedua, 11,7 minggu ketiga. Begitu juga pada mahasantri perempuan terdapat

penurunan di setiap minggunya dengan perbandingan 20,2 minggu pertama, 18,2 minggu kedua, 14,9 pada minggu ketiga.



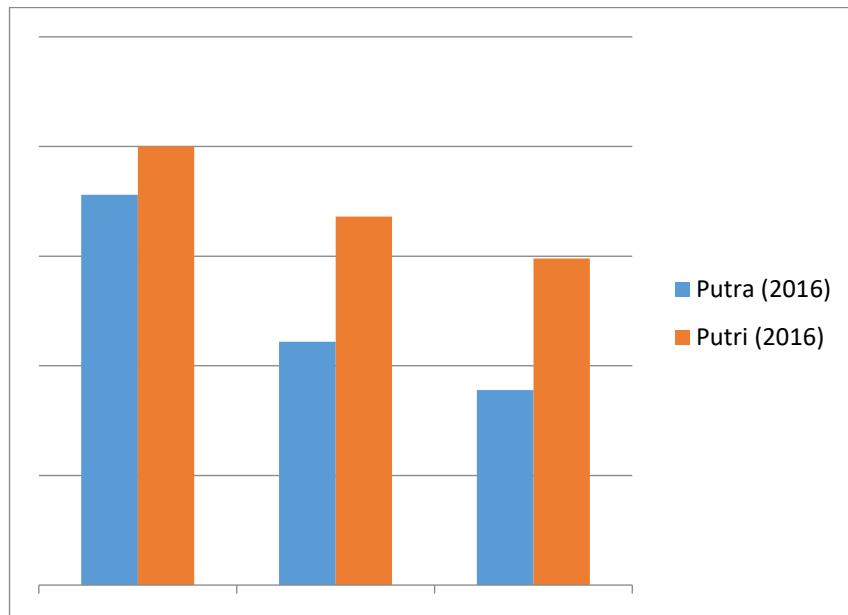
Gambar 1 2

Grafik Absensi Angkatan 2017 Mahasantri Ponpes Al-wafa'

Bulan Oktober – November

Sumber : pondok pesantren mahasantri Al-wafa' (data diolah peneliti)

Pada grafik absensi angkatan 2017 di atas menunjukkan bahwa terdapat tidak konsistennya tingkat komitmen masahantri pada disiplin kegiatan mengaji dan sholat berjamaah. Terdapat penurunan di setiap minggunya yang sangat jauh pada absensi mahasantri laki-laki dengan perbandingan 16,4 minggu pertama, 9,64 minggu kedua, 8,78 minggu ketiga. Begitu juga pada mahasantri perempuan terdapat penurunan di setiap minggunya dengan perbandingan 18,7 minggu pertama, 18,6 minggu kedua, 15,5 pada minggu ketiga.



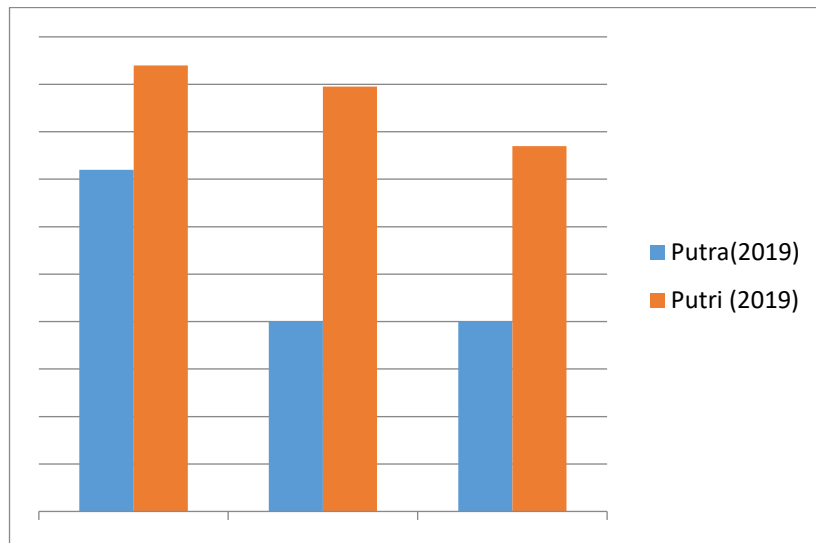
Gambar 1 3

Grafik Absensi Angkatan 2016 Mahasantri Ponpes Al-wafa'

Bulan Oktober - November

Sumber : pondok pesantren mahasantri Al-wafa' (data diolah peneliti)

Pada grafik absensi angkatan 2016 di atas menunjukkan bahwa terdapat tidak konsistennya tingkat komitmen masahantri pada disiplin kegiatan mengaji dan sholat berjamaah. Terdapat penurunan di setiap minggunya yang sangat jauh pada absensi mahasantri laki-laki dengan perbandingan 17,8 minggu pertama, 11 minggu kedua, dan 8,9 minggu ketiga. Begitu juga pada mahasantri perempuan terdapat penurunan di setiap minggunya dengan perbandingan 20 minggu pertama, 16,8 minggu kedua, dan 14,9 pada minggu ketiga.



Gambar 1 4

**Grafik Absensi Angkatan 2019 Mahasantri Ponpes Al-wafa’
Bulan Oktober - November**

Sumber : pondok pesantren mahasantri Al-wafa’ (data diolah peneliti)

Pada grafik absensi angkatan 2019 di atas menunjukkan bahwa terdapat tidak konsistennya tingkat komitmen masahantri pada disiplin kegiatan mengaji dan sholat berjamaah. Terdapat penurunan di setiap minggunya yang sangat jauh pada absensi mahasantri laki-laki dengan perbandingan 14,4 minggu pertama, 8 minggu kedua, dan 8 minggu ketiga. Begitu juga pada mahasantri perempuan terdapat penurunan di setiap minggunya dengan perbandingan 18,8 minggu pertama, 17,9 minggu kedua, dan 15,4 pada minggu ketiga.

Selain itu *research gap* juga ditemukan pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi terhadap komitmen. Berdasarkan (Sugiarti, 2007), yang meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada PT.perkebunan nusantara VIII kebun pasir malang, menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Permana et all, 2017) yang meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten serang, menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi”. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2012), yang meneliti di pegawai PPPPTK/VEDC Malang, menyatakan bahwa “pengaruh kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi”.

Setelah diadakannya Minisurvey dan *research gap* tersebut, peneliti mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian tentang sejauhmana model kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi tersebut mempengaruhi individu terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa kuat hasil penelitian terdahulu atau menyangkal hasil dari penelitian dahulu tentang komitmen organisasi yang di sebabkan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi.

Di samping itu pula, penelitian ini dilakukan guna untuk mengukur variable mana yang memiliki pengaruh kuat antara variable (X1) gaya kepemimpinan transformasional dan (X2) disiplin organisasi terhadap variable (Y) komitmen organisasi khususnya di lembaga pendidik yang berbasis pondok pesantren mahasiswa.

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah diatas, penelitian ini diberi judul yaitu “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA MAHASANTRI PONDOK PESANTREN AL-WAFA’ CIBIRU HILIR KABUPATEN BANDUNG)”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam pembahasan latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi sebuah masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi diPondok pesantren mahasantri Al-Wafa’ Cibiru Hilir. Berikut ini beberapa permasalahan atau faktor yang dapat berpengaruh individu terhadap komitmen organisasi yaitu:

1. Dalam pengaplikasiannya sehari-hari, bahwa model kepemimpinan transformasional sering dilakukan oleh pemimpin yang disebut Pembina di pondok pesantren mahasantri Al-wafa' memotivasi santrinya. Akan tetapi, Pendekatan individual juga perlu dilakukan pemimpin organisasi kepada anggota organisasi serta membiarkan mereka berekspresi tanpa adanya kritikan dari atasan, tidak menanyakan setiap permasalahan yang terjadi di lapangan. Hal ini lah yang terkadang membuat anggota organisasi menjadi tertekan dan membuat menurunnya tingkat komitmen organisasinya.
2. Disiplin organisasi merupakan sebuah aturan yang dibuat oleh pemimpin organisasi kepada karyawan organisasi, guna untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan organisasi. Dalam pengaplikasiannya, disiplin organisasi yang tidak baku serta aturan yang kurang tepat untuk mahasiswa sering dilakukan oleh pemimpin organisasi atau Pembina sebutan dalam pondok pesantren mahasantri Al Wafa' yang terkadang membuat para mahasantri tertekan, hal ini lah yang menyebabkan tingkat komitmen organisasi menurun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang dan indentifikasi masalah diatas, yaitu tentang pengaruh dari model kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi, maka peneliti dapat melakukan sebuah indentifikasi masalah berikut ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah disiplin organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi di pondok pesantren mahasantri Al-wafa'?

D. Tujuan Penelitian

Dari Rumusan masalah diatas, peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk:

1. Menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pondok pesantren mahasantri Al Wafa' Cibiru Hilir.
2. Menguji pengaruh positif disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi dipondok pesantren mahasantri Al Wafa' Cibiru Hilir.
3. Menguji adaya pengaruh simultan variable gaya kepemimpinan transformasional dna disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi dipondok pesantren mahasantri Al-wafa' Cibiru Hilir.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah suatu dampak dari pencapaian tujuan penelitian. Sekiranya dalam penelitian, tujuan dan rumusan masalah terpecahkan secara tepat dan akurat, maka penelitian ini memiliki manfaat baik itu secara praktis maupun teoritis. Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 Hasil dari penelitian ini mampu memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisas, sehingga hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang komitmen mahasantri didalam sebuah lembaga pendidikan yang dinamakan pondok pesantren mahasantri.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Peneliti
 Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama diperkuliahan dalam dunia kerja sesungguhnya.

b. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya serta segala kebijakan yang akan dikeluarkan berhubungan langsung kepada aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

c. Bagi almamater

Diharapkan penelitian ini hasilnya mampu memberikan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai gaya kepemimpinan yang mengubah pengikut untuk meningkatkan kepentingan diri mereka mengubah moral, cita-cita, nilai-nilai dan memotivasi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik (choi et al., 2016). Sedangkan Komitmen menurut Yohannes (2016) adalah rasa cinta yang kuat terhadap organisasi nya akan menunjukkan loyalitas santri dan ini sebagai proses berkelanjutan dari anggota organisasi dalam mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan dari organisasinya.

Secara logika dapat di jelaskan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi karakteristik dan sikap individu karyawan terhadap pemimpinnya. Apakah itu negative ataupun positif itu semua tergantung pada variable independen mempengaruhi variabel bebasnya. Jelas dalam teori jika di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dapat mengubah pengikutnya dalam meningkatkan individu mereka dengan mengubah moral, cita-cita, nilai-nilai, dan memotivasi mereka menjadi manusia yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarief dan Maarif (2017) menjelaskan bahwa variabel X1 pengaruh gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y1

komitmen organisasi. Sejalan juga dengan Penelitian yang dilakukan oleh Rahmatun dan Kistyanto (2014) menjelaskan berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan kepercayaan, dan motivasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

2. Pengaruh Disiplin Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Hasan (saydam, 1996:167) disiplin merupakan suatu kemampuan dalam menguasai diri sendiri dan melaksanakan suatu norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Sedangkan Komitmen menurut Yohannes (2016) adalah rasa cinta yang kuat terhadap organisasinya akan menunjukkan loyalitas santri dan ini sebagai proses berkelanjutan dari anggota organisasi dalam mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan dari organisasinya.

Berdasarkan logika dapat di jelaskan bahwa disiplin organisasi akan mempengaruhi karakteristik dan sikap karyawan terhadap komitmen organisasinya. Di dalam teori jelas jika disimpulkan bahwa disiplin organisasi adalah kemampuan individu dalam menguasai diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku, mentaati semua aturan yang telah di tentukan untuk menjadi karyawan yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2012) Menunjukkan bahwa pengaruh disiplin organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurlaely dan Laksmi (2016) Menjelaskan hasil penelitiannya bahwa pada variabel X1 disiplin organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan besarnya pengaruhnya antara disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi yaitu 0,501 maka dapat diartikan bahwa jika disiplin organisasi

meningkat satu satuan maka komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0,501 dengan asumsi variabel X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai gaya kepemimpinan yang mengubah pengikut untuk meningkatkan kepentingan diri mereka mengubah moral, cita-cita, nilai-nilai dan memotivasi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik (choi et al., 2016). Menurut Hasan (saydam, 1996:167) disiplin merupakan suatu kemampuan dalam menguasai diri sendiri dan melaksanakan suatu norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Sedangkan Komitmen menurut Yohannes (2016) adalah rasa cinta yang kuat terhadap organisasinya akan menunjukkan loyalitas santri dan ini sebagai proses berkelanjutan dari anggota organisasi dalam mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan dari organisasinya.

Secara logika bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi karakteristik dan sikap individu karyawan terhadap pemimpinnya. Apakah itu negative ataupun positif itu semua tergantung pada variable independen mempengaruhi variabel bebasnya. Jelas dalam teori jika di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dapat mengubah pengikutnya dalam meningkatkan individu mereka dengan mengubah moral, cita-cita, nilai-nilai, dan memotivasi mereka menjadi manusia yang baik, begitu juga dengan disiplin organisasi yang memiliki pengaruh terhadap komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Di dalam teori jelas jika disimpulkan bahwa disiplin organisasi adalah kemampuan individu dalam menguasai diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku, mentaati semua aturan yang telah di tentukan untuk menjadi karyawan yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al, 2017) Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah mengumpulkan hasil penelitian yang terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel yang akan memperlihatkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1 2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lingga Sugiarti (2007)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada PT.perkebunan nusantara VIII kebun pasir malang	variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y1 komitmen organisasi.
2	Leny Hasan (2012)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan energi kota padang	Variabel disiplin organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Tria Astuti dan Anang Kistyanto (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour	Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1).
4	Yuyuk Liana dan Rina Irawati (2014)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum malang raya	Variabel (X2) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y1) komitmen organisasi
5	Nur Laely M dan Asri Laksmi (2016)	Pengaruh disiplin organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada karyawan di rumah sakit ortopedi Prof.Dr.R. Soeharso Surakarta	Variabel X1 disiplin organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian
6	Ahmad Syarief dan M Syamsil Maarif (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi	Gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y1 komitmen.
7	Permana et al (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten serang	Gaya kepemimpinan transformatif (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y)
8	Nugroho (2011)	Pengaruh Budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif terhadap komitmen di mediasi oleh kinerja	Gaya kepemimpinan transformatif menghasilkan tidak berpengaruh pada komitmen

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Secara umum penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel untuk menguji tingkat komitmen karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun di dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut terletak pada variabel bebas, dan objek penelitian.

Perbedaan yang pertama terletak pada variabel bebas yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai X1 dan Disiplin organisasi sebagai X2 yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan pada penelitian terdahulu menjadi gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional atau budaya organisasi sebagai variabel bebas, seperti yang dilakukan oleh Aonillah (2016), Syarif dan Syamsil (2017), serta Nugroho (2011).

Perbedaan yang kedua terletak pada objek penelitian. dalam penelitian ini, objek yang di teliti adalah Pondok Pesantren Al-Wafa' Cibiru Hilir Kabupaten Bandung. Sedangkan objek penelitian terdahulu di lakukan pada Pondok Pesantren Al-Ihsan Baleendah (Aonillah, 2016), perusahaan Air minum malang raya (Liana dan Irawati, 2014), Rumah Sakit ortopedi Prof.Dr.R. Soeharso Surakarta (Laely dan Laksmi, 2016).

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

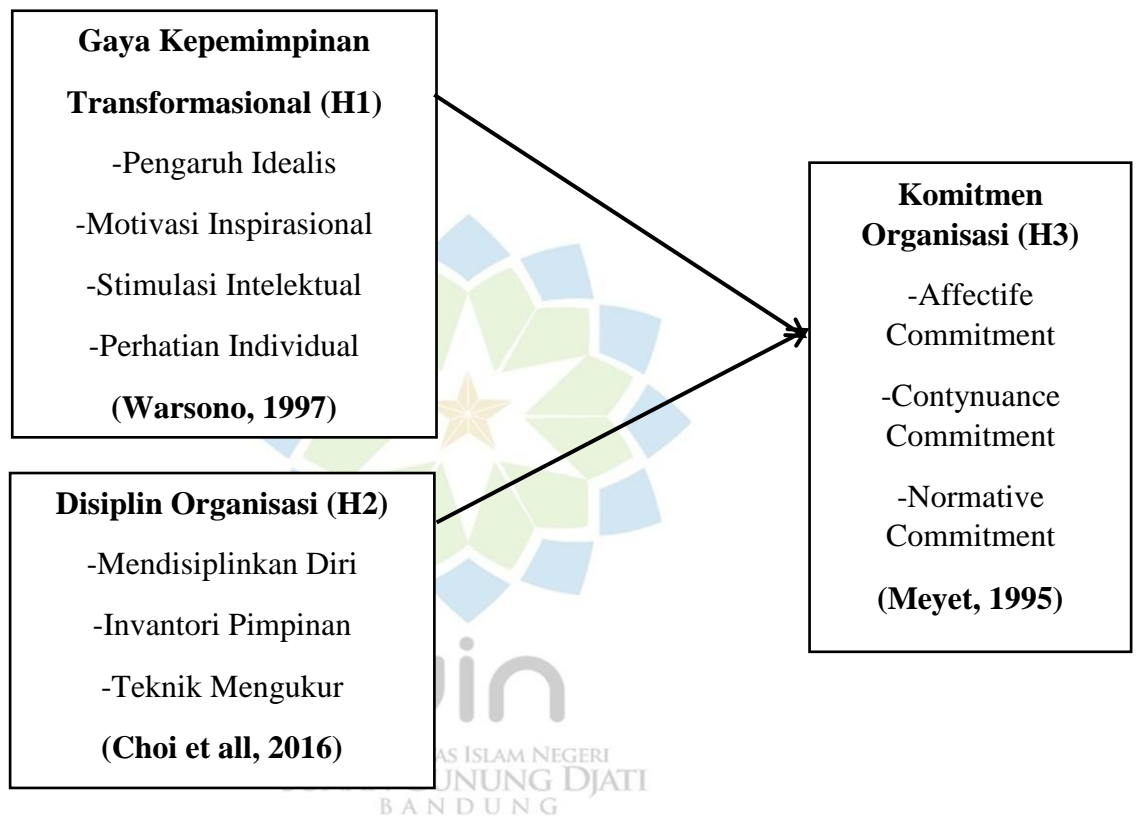
H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : Disiplin organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H3 : Kepemimpinan transformasional dan disiplin organisasi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi

I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka untuk mendukung penelitian ini, dikembangkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1 5
Model Penelitian