

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI IKATAN SANTRI PUTRI TERHADAP KEDISIPLINAN SANTRIWATI MADRASAH ALIYAH PESANTREN MODERN UMMUL QURO AL-ISLAMI BOGOR

Ahmad Idhofi, Vita Sari
Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor
ahmad.idhofi@iuqibogor.ac.id

Naskah masuk:06-03-2021, direvisi:28-04-2021, diterima:05-05-2021, dipublikasi:30-08-2021

ABSTRAK

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Sedangkan kedisiplinan adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah, dan aturan yang berlaku. Budaya organisasi pesantren tidak terlepas dari seorang pemimpin atau pengurus untuk mempengaruhi budaya organisasi para santri. Keberhasilan seorang pemimpin dalam melakukan pengelolaan pesantren yaitu dengan menjunjung tinggi nilai-nilai, budaya, keyakinan serta kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) dan kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh diolah menggunakan rumus kolerasi *product moment*. Hasil dari perhitungan kolerasi *product moment* antara variabel X dan variabel Y diperoleh $r_{xy} (0,515)$ setelah diuji signifikansi 5,77 dan $t_{tabel} (0,202)$ dengan taraf kesalahan 5%. Dengan demikian $t_{hitung} = 5,77 > t_{tabel} (93) (0,05) = 0,202$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kolerasi positif antara budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) dan kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor.

Kata Kunci: Budaya, Kedisiplinan, Organisasi

ABSTRACT

Organizational culture is a shared perception held by organizational members. Meanwhile, discipline is obedience to respect and implement a system that requires people to submit to the decisions, orders, and regulations that apply. The organizational culture of the boarding school can't be separated from a leader or committee to influence the organizational culture of the students. The success of a leader in managing Islamic boarding schools is by upholding values, culture, beliefs and discipline. This research aims to know the culture of ISPI organization (Female Student Ties) and the discipline of senior high school and to know the influence of ISPI organization culture (Female Student Ties) on the discipline of senior high school at the Modern Ummul Quro Islamic Boarding School Bogor. The research method used is descriptive quantitative. The data obtained were processed using the product moment correlation formula. The results of the calculation of the product moment correlation between variable X and variable Y are obtained $r_{xy} (0,515)$ after being tested for significance 5,77 and $t_{tabel} (0,202)$ with the degree of error 5%. Therefore $t_{hitung} = 5,77 > t_{tabel} (93) (0,05) = 0,202$. This shows that there is a positive correlation between the organizational culture of the ISPI (Female Student Ties) and the

PENDAHULUAN

Dunia pesantren merupakan fenomena yang sangat menarik untuk diteliti. Lembaga yang dikatakan “tradisional” ini memiliki nilai-nilai pendidikan yang tinggi yang tidak banyak disadari dan diperhatikan oleh dunia pendidikan formal pada umumnya (Farikh, 2018: 1). Pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia dan memiliki peranan penting bagi negara dan perkembangan dakwah Islam. Fungsi pesantren yaitu sebagai lembaga pendidikan, lembaga sosial dan penyiaran agama Islam. Penyelenggaraan pendidikan formal di beberapa pesantren mengalami kemajuan pada aspek manajemen, hal ini dapat dilihat dari terbentuknya sebuah organisasi santri atau lembaga pengurus yang merupakan wadah bagi santri dalam menyelenggarakan kegiatan kepesantrenan serta membentuk karakter dan pribadi yang disiplin, tanggungjawab, terampil dan berjiwa kepemimpinan (Zami, 2019: 1-2). Mengelola organisasi dalam sebuah pesantren bukan hal yang mudah dilakukan. Hal ini karena budaya organisasi yang beragam. Budaya merupakan pedoman dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang kuat akan berpengaruh terhadap anggota dalam sebuah organisasi, terutama dalam hal kedisiplinan. Budaya organisasi yang kuat dilihat dari kedisiplinan waktu, taat terhadap peraturan, dan berperilaku sesuai norma-norma.

Budaya dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pikiran akal budi atau adat istiadat. Budaya secara etimologis berasal dari Bahasa Sanskerta *budhaya*, bentuk jamak dari *budhi* yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental”. *Budhi daya* berarti mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*), dan karya-karyanya (*performance*). Sedangkan budaya secara terminologis berarti hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, adat istiadat (Walad, 2019: 58-59). Menurut Vijay Sathe dalam Ismail Nawawi Uha mengemukakan budaya secara umum adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota pesantren (Sudaryono, 2014: 295). Budaya mengandung makna pola sikap, nilai, dan tingkah laku yang mencakup hasil karya, dan hasil karsa. Budaya memiliki hubungan erat dengan persepsi terhadap lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup. Hasil dari budaya merupakan pengalaman hidup yang mana terdapat proses saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan non sosial. Lingkungan sosial yaitu budaya yang ada di lingkungan masyarakat, contohnya lingkungan dalam organisasi pesantren.

Organisasi dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu. Organisasi secara etimologis berasal dari organisme yang berarti bagian-bagian terpadu dimana hubungan yang satu dengan yang lainnya diatur oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Secara terminologis dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan pembatasan tugas dan wewenang sehingga setiap orang dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Wahid, 2019: 129). Menurut Mc. Farland, organisasi didefinisikan sebagai berikut: “*An organization is an identifiable group*

of people contributing their efforts toward the attainment of goals." Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan (Indrawijaya, 2010: 195).

Tujuan organisasi menurut Zizer (dalam Mmunar) sebagai berikut: (1) Menciptakan keharmonisan hubungan antara pengurus dengan santri dalam organisasi, (2) Menciptakan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka, (3) Menciptakan keterbukaan dalam berkomunikasi, dan (4) Merupakan semangat kerja para anggota organisasi dan kemampuan mengendalikan diri (Badu, 2017: 144). Bentuk dari pelaksanaan organisasi adalah tampaknya kekompakan, kesatuan, kesetiaan, serta terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga pekerjaan menjadi mudah terlaksana sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Proses organisasi sangat penting terciptanya satu kesatuan dalam segala hal.

Sebagaimana firman Allah SWT QS. Ali-Imran: 103 sebagai berikut:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ
بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا ۗ وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ (ال
عمران : ١٠٣)

"Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayatnya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk." (Alfatih, 2016: 63).

Kesatuan yang utuh dan murni dalam budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan adalah suatu cara hidup serta perjalanan hidup (Wahab, 2011: 147). Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagiannya. Menurut Brahmasari budaya organisasi sebagai konsep yang dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan (Adamy, 2016: 29). Sedangkan Menurut Robbins budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut (Badu, 2017: 110).

Budaya memiliki berperan penting dalam sebuah organisasi, anggota organisasi, dan semua yang berkaitan dengan organisasi. Adapun peran-peran budaya organisasi sebagai berikut: (1) Identitas organisasi, (2) Menyatukan organisasi, (3) Komitmen kepada organisasi dan kelompok, (4) Reduksi ketidakpastian, (5) Menciptakan konsistensi, dan (6) Motivasi (Rahmat, 2017: 43). Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat atau *invisible force* di belakang faktor-faktor organisasi yang dapat kelihatan dan dapat diobservasi. Maka dari itu motivasi berperan dalam perkembangan budaya organisasi (Wirawan, 2016: 35-36). Motivasi menurut Echlos adalah dorongan, dan menurut Thomas

L Good dan Jere B Broopy motivasi sebagai energi penggerak, pengarah, dan memperkuat tingkah laku (Taryono, 2007: 11). Sedangkan menurut Duncan motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi (Rahmat, 2017: 43). Tujuan tersebut akan mudah dicapai dengan berpegang teguh terhadap indikator budaya organisasi.

Robbins mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi sebagai berikut: (1) Toleransi terhadap tindakan beresiko, artinya pengurus dapat memberikan toleransi kepada anggota agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi, serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan, (2) Pengarahan, artinya budaya organisasi menciptakan dengan jelas harapan yang ingin dicapai dalam organisasi sehingga santri memahami arah pencapaian tujuan, (3) Integrasi, artinya sejauh mana budaya organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, (4) Dukungan Manajemen, artinya pengurus selalu memberikan dukungan kepada santri dalam perkembangan, (5) Kontrol, artinya adanya pengawasan dari pengurus terhadap santri dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta mentaati peraturan yang ada, (6) Identitas, artinya sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu, dan (7) Pola Komunikasi, artinya memiliki komunikasi yang baik antara pengurus dan anggota (Astutik, 2016: 146-147). Budaya organisasi tidak terlepas dari seorang pemimpin atau pengurus yang mempengaruhi budaya organisasi para santri atau anggota. Keberhasilan pemimpin atau pengurus dalam pengelolaan pesantren salah satunya karena menjunjung tinggi nilai-nilai, budaya maupun keyakinan serta kedisiplinan (Farikh, 2018: 24).

Disiplin dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan dengan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib (Zami, 2019: 24). Disiplin secara etimologis berasal dari Bahasa Inggris "*dicipline*" yang artinya pengikut atau penganut. Sedangkan disiplin secara terminologis mengandung arti sebagai keadaan tertib dimana para pengikut itu tunduk dengan senang hati kepada para pemimpinnya (Putra, 2014: 3).

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pesantren. Hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pengurus dan santri dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam tujuan organisasi, patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai (Astutik, 2016: 142). Sedangkan disiplin menurut Aeni adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela. Sedangkan menurut Komara disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih (Nuryanto, 2014: 3).

Disiplin dalam perspektif Islam banyak dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadits yang memerintahkan manusia untuk berdisiplin dengan waktu serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam Islam. Hal ini dijelaskan QS. Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ, إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ, إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ
(العصر : ١-٣)

“Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.” (Alfatih, 2016: 601).

Pada awal surah ini Allah SWT mengangkat sumpah demi masa atau waktu, hal ini menunjukkan pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktifitas yang bermanfaat, karena jika tidak maka akan mendapatkan kerugian. Dengan demikian, Islam dengan sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu. Kedisiplinan sangat penting ditanamkan sejak usia dini, sehingga santri menjadi sadar bahwa dengan disiplin pekerjaan akan mudah diselesaikan. Disiplin menurut Tulus Tu'u memiliki beberapa fungsi sebagai berikut: (1) Menata kehidupan bersama, (2) Membangun kepribadian, (3) Melatih kepribadian, (4) Pemaksaan, dan (5) Hukuman (Tu'u, 2008: 38).

Disiplin dalam konteks dunia pendidikan akan membuat santri menjadi orang yang tepat waktu dalam segala macam bentuk aktivitas atau kegiatan. Orang yang berdisiplin berarti sangat menghargai waktu. Tipe orang seperti ini identik dengan tepat waktu dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan. Disiplin harus diterapkan secara konsisten dan bersinergi. Hilangnya konsisten atau istiqomah akan menghancurkan upaya dalam penegakan disiplin, karena disiplin dapat dibina. Adapun pembinaan disiplin perlu dilakukan sejak dini. Pembinaan ini bertujuan untuk membantu santri menemukan jati diri, mengatasi, dan mencegah timbulnya berbagai masalah terkait disiplin (Zahroh, 2015: 171).

Perilaku disiplin santri merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang ditetapkan oleh pihak pesantren akan membuat santri berkualitas jika mereka berdisiplin. Adapun kedisiplinan yang harus ditaati yaitu dengan indikator taat peraturan, disiplin masuk kelas, taat terhadap kebijakan yang berlaku di pesantren. Hal-hal yang mencakup dalam kedisiplinan di atas harus dibiasakan dan dibudayakan dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan dengan indikator tersebut dapat dibina dengan budaya organisasi. Adapun budaya organisasi yang ada di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami secara umum menerapkan kedisiplinan dengan baik, contohnya tidak keluar pondok tanpa izin, masuk kelas tepat waktu, dan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pengurus ISPI. ISPI adalah nama sebuah organisasi yang ada di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami. ISPI merupakan singkatan dari Ikatan Santri Putri. Dalam organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terdapat beberapa bagian diantaranya bagian bahasa, bagian keamanan, bagian pengajaran, bagian kesehatan, bagian pramuka, bagian perpustakaan, bagian kesenian dst.

Berdasarkan data lapangan atau observasi diketahui bahwa beberapa santriwati yang kurang berdisiplin, misalnya tidak mengikuti pembacaan rotib Al-Idrus di sore hari, berbicara Bahasa Indonesia, dan terlambat datang ke masjid ketika pelaksanaan sholat lima waktu berjamaah. Para santri yang tidak mentaati peraturan atau tidak berdisiplin, maka akan mendapat *punishment* atau hukuman sesuai dengan pelanggarannya masing-masing. Di samping itu, kepengurusan ISPI (Ikatan Santri Putri) tetap berusaha keras memberikan nasihat serta pemahaman kepada santriwati tentang pentingnya perilaku disiplin dan taat peraturan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bersifat kausal komperatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, dan variabel terikat (dependen) yaitu kedisiplinan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki 2 sumber yaitu primer dan sekunder.

Adapun populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah santriwati Madrasah Aliyah Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor yang berjumlah 953 dan diambil sampel 10% dari populasi yaitu 95 santriwati dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi berupa data-data tentang kedisiplinan. Setelah data terkumpul, lalu dianalisis menggunakan cara analisis deskriptif dengan prosentase pada rumusan masalah yang pertama yaitu data tentang budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) dan rumusan masalah yang kedua yaitu data tentang kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah Pesantren Modern Ummul Al-Islami Bogor. Adapun teknik statistik yang digunakan adalah teknik *koefisien Correlation Product Moment* dengan memperhitungkan meannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kedisiplinan). Data-data diperoleh dengan cara penyebaran angket kepada santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Adapun data-data tersebut dihitung dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

Tabel 1
Data Nilai Kolerasi Antara Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan

Jumlah Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
95	4187	5811	188875	358561	258005
∑ N=95	∑ X=4187	∑ Y=5811	∑ X ² =188875	∑ Y ² =358561	∑ XY=258005

Berdasarkan data pada tabel di atas, untuk mengetahui jawaban pada rumusan masalah yang pertama yaitu tentang tentang budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) di Pesantren Modern Ummul Al-Islami Bogor. Untuk menganalisis data tersebut, maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum x}{N} = \frac{4187}{95} = 44,07$$

Menurut Suharsimi Arikunto dalam standar penelitiannya, hasil 44,07 yang diperoleh dengan rumus di atas bahwa budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami bernilai kurang baik. Sedangkan untuk mengetahui jawaban pada rumusan masalah yang kedua yaitu tentang tentang kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Al-Islami Bogor, maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M_y = \frac{\sum y}{N} = \frac{5811}{95} = 61,16$$

Menurut Suharsimi Arikunto dalam standar penelitiannya, hasil 61,16 yang diperoleh dengan rumus di atas bahwa kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami bernilai cukup. Selanjutnya dari perhitungan di atas akan diuji keabsahannya dengan menggunakan rumus *product moment* untuk mengetahui tingkat kolerasi antara variabel X dan Y sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{95 \cdot 258005 - (4187) (5811)}{\sqrt{\{95 \cdot 188875 - (4187)^2\} \{95 \cdot 358561 - (5811)^2\}}} \\ &= \frac{24510475 - 24330657}{\sqrt{(17943125 - 17530969) (34063295 - 33767721)}} \\ &= \frac{179818}{\sqrt{412156 \times 295574}} \\ &= \frac{179818}{\sqrt{121822597544}} \\ &= \frac{179818}{349,031} \\ &= 0,515 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dinyatakan bahwa angka kolerasi antara variabel X dan variabel Y bertanda positif sesuai dengan besarnya nilai r_{xy} yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah memiliki hubungan yang signifikan atau tidak, dilakukan dengan menggunakan rumus uji "t" yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,515\sqrt{95-2}}{\sqrt{1-(0,515)^2}} = \frac{0,515\sqrt{93}}{\sqrt{1-0,26}} = \frac{0,515 \times 9,64}{\sqrt{0,74}} = \frac{4,96}{0,86} = 5,77$$

$$t_{tabel} = (n-2) = (95-2) = 93, \text{ tk } (0,05) = 0,202$$

Dengan demikian $t_{hitung} = 5,77 > t_{tabel} (93) (0,05) = 0,202$

Hal ini dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X dan Y dalam prosentase, maka digunakan rumus *coefficient of determination* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,515^2 \times 100\% \\ &= 0,26 \times 100\% \\ &= 26\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka angka koefisien penentu sebesar 26% menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati adalah sebesar 26%, sedangkan sisanya 74% ($100\% - 26\% = 74\%$) kedisiplinan santriwati dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis.

SIMPULAN

Hasil setelah pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pada penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami sebagai berikut:

Pertama, budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor dikategorikan kurang baik dengan rata-rata 44,07, hal ini mengacu pada standar penelitian 40%-55%. **Kedua**, kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor dikategorikan cukup dengan rata-rata 61,16, hal ini mengacu pada standar penelitian 56%-75%. **Ketiga**, hasil dari perhitungan kolerasi *product moment* antara variabel X dan variabel Y diperoleh r_{xy} (0,515) setelah diuji signifikansi 5,77 dan t_{tabel} (0,202) dengan taraf kesalahan 5%. Dengan demikian $t_{hitung} = 5,77 > t_{tabel}$ (93) (0,05) = 0,202. Hal ini dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah di Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Adapun angka koefisien penentu sebesar 26% menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi ISPI (Ikatan Santri Putri) terhadap kedisiplinan santriwati Madrasah Aliyah adalah sebesar 26%, sedangkan sisanya 74% ($100\% - 26\% = 74\%$) kedisiplinan santriwati dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dikemukakan di atas, maka perlu adanya penelitian lanjutan untuk memperkuat hasil pada penelitian ini. Di samping itu, Pengurus ISPI (Ikatan Santri Putri) diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi dan bertanggungjawab atas tugas masing-masing serta terus mengembangkan budaya organisasi pesantren lainnya yang menunjang kedisiplinan santriwati.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatih. (2016). *Al-Qur'anul Karim Tafsir Perkata Tajwid Kode Arab*. Jakarta: PT. Insan Media Pustaka.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*. Sumatra Utara: Unimal Press.
- Badu, S. Q. & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Indrawijaya, A. I. (2010). *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*. Cet. I; Bandung: PT Refika Aditama.
- Rahmat, A. & kadir, S. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Sudaryono. (2014). *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cet. I; Jakarta: Lentara Ilmu Cendikia.
- Tu'u, T. (2008). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT Grasindo.
- Wahab, A. & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahid, A. (2019). *Gagasan Dakwah Pendekatan Komunikasi Antarbudaya*. Cet I; Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Cet. II; Jakarta: Salemba Empat.
- Zahroh, A. (2015). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Cet. I; Bandung: Penerbit Yrama Widya.

- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2 (2): 146-147.
- Putra, W. A. S. (2014). Penerapan Konseling Behavioral dengan Teknik Shaping untuk Meningkatkan Disiplin Belajar pada Siswa. *E-journal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling*, 1 (2): 3.
- Walad, M. (2019). Potret Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Budaya. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1 (11): 58-59.
- Farikh, M. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren Terhadap Peningkatan Soft Skill Santri. *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Nuryanto, D. (2014). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Taryono, P. (2007). Hubungan Antara Interaksi Belajar Mengajar, Motivasi Belajar Siswa dan Lingkungan Belajar dengan Prestasi. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Santara Dharma.
- Zami, D. F. Z. (2019). Pengaruh Kinerja Pengurus Pondok Terhadap Disiplin Santri. *Skripsi*. Ponorogo: IAIN.
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/budaya>. Diakses pada hari Selasa 09 Februari 2021, Pukul 21:20.
- <https://kbbi.web.id/organisasi> Diakses pada hari Selasa 09 Februari 2021, Pukul 22:24