

**Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang**

**Ahmad Zakaria Ansori<sup>1</sup>, Wisnu Mahendri<sup>2</sup>**

E-mail : [ahmadzakariaansori7@gmail.com](mailto:ahmadzakariaansori7@gmail.com)<sup>1</sup>, [wisnu@unwaha.ac.id](mailto:wisnu@unwaha.ac.id)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of motivation and organizational commitment simultaneously on the performance of the management. This research uses a quantitative approach with an associative type, which is a research plan that states the relationship between two or more variables by collecting data that is numbered and then processed with certain statistical formulas, so that information about the variables studied is obtained. The population in this study was to find 100 people while the sample found 80 people who were administrators of the bahrul ulum Islamic boarding school (parent) of Jombang rice ponds. Data were collected using the questionnaire method, which was then analyzed by multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that partially the motivational variable had a positive but not significant effect on performance, while the organizational commitment variable had a positive and significant effect. Simultaneously, the variables of motivation and organizational commitment have an effect on the performance of the management of the boarding school in Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained are 0.151 or 15.1%, which means that the contribution of motivation and organizational commitment variables is 15.1%, while the influence of other factors outside this regression model.*

**Keywords:** *performance, motivation, organizational commitment*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus. Jenelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif, yaitu merupakan suatu rencana penelitian yang menyatakan hubungan antar dua variabel atau lebih dengan pengumpulan data yang berupa angka yang diangkakan lalu di olah dengan rumus statistik tertentu, sehingga diperoleh informasi tentang variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang sedangkan sampel berjumlah 80 orang yang merupakan pengurus pondok pesantren bahrul ulum (induk) tambakberas jombang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan dengan secara parsial variabel motivasi terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, variabel motivasi dan komitmen organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren bahrul ulum tambakberas jombang.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,151 atau 15,1%, yang artinya kontribusi variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 15,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar model regresi ini.

**Kata kunci :** *kinerja, motivasi, komitmen organisasi*

## **PENDAHULUAN**

Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari tujuan-tujuan perusahaan yang tercapai, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang bisa dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh (Rafiq, 2019)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Hafidzi dkk (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan untuk mengekspresikan tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain maupun organisasi dibutuhkan suatu komitmen. Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi, kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama.

Pondok Pesantren Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang adalah salah satu pesantren tertua di Jawa Timur, yang mana telah berdiri sekitar tahun 1825. Kepengurusan Pondok Pesantren Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang masih terus berjalan sampai saat ini. Sebagaimana proses pada umumnya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren bahrul ulum tambakberas jombang.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PPBU (INDUK) Tambakberas Jombang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PPBU (INDUK) Tambakberas Jombang?
3. Apakah motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PPBU (Induk) Tambakberas Jombang?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut (Dewi & Pusparini, 2021) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hasmi, 2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

### **Motivasi**

Menurut (Afandi et al., 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

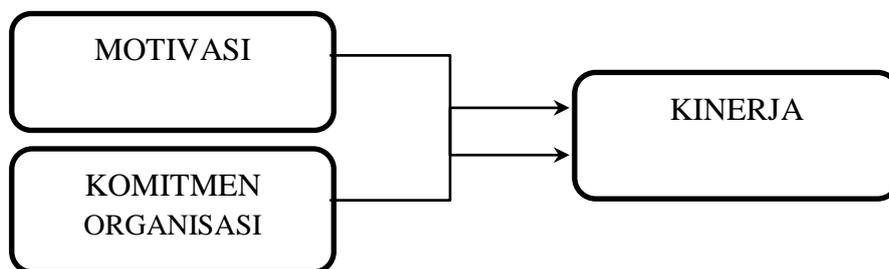
Menurut (Saprudin, 2018) motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

### **Kinerja**

Menurut (Hafiz, 2017) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi. Lebih lanjut, menurut (Anggraeni & Rahardja, 2018) menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif, yaitu merupakan suatu rencana penelitian yang menyatakan hubungan antar dua variabel atau lebih dengan pengumpulan data yang berupa angka yang diangkakan lalu di olah dengan rumus statistik tertentu, sehingga diperoleh informasi tentang variabel yang diteliti. Untuk mempermudah pemahaman mengenai pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel moderasi, maka desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang yang merupakan pengurus pondok pesantren bahrul ulum (induk) tambakberas jombang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang hasilnya berjumlah 80 orang. Instrumen penelitian ini berupa kuisisioner. Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji f), dan koefisien determinasi.

#### **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif perihal pengaruh variabel independen (motivasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.761	2.855		2.017	.047
	MOTIVASI	.097	.108	.095	.897	.373
	KOMITMEN	.403	.117	.365	3.441	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui analisis regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5.761 + 0,097 X_1 + 0,403 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta  $\alpha$  sebesar 5.761 dapat dinyatakan bahwa jika Motivasi dan Komitmen Organisasi dianggap 0 (nol) maka Kinerja Pengurus PP. Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang sebesar 5.761.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.097 dapat dinyatakan bahwa jika Motivasi semakin baik dan dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan
3. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,403 dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi jika semakin baik dan dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Pengurus akan meningkat.

### Uji Parsial (Uji T)

Sebagaimana tabel 1 bahwa jumlah sampel (n) sebanyak 80 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 3 dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , sehingga diperoleh nilai  $(df) = n - k = 80 - 3 = 77$ , maka t tabel yang digunakan adalah 1,99.

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan statistic uji T dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi diketahui memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,897 < 1,99$  dengan tingkat signifikansi  $0,373 > 0,05$  sehingga dinyatakan berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara statistic (Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y) pada Pengurus PP. Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang).
2. Variabel Komitmen Organisasi diketahui memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,441 > 1,99$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan (Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Pengurus PP. Bahrul Ulum "Induk" Tambakberas Jombang).

### Uji Simultan (Uji F)

Ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dapat diuji dengan uji berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.516	2	45.258	6.855	.002 <sup>b</sup>
	Residual	508.372	77	6.602		
	Total	598.887	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,855 > 3,12$ . Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen diuji dengan teknik berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.389 <sup>a</sup>	.151	.129	2.569	.151	6.855	2	7	7	.002	1.943
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI											
b. Dependent Variable: KINERJA											
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi											

Hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,151 artinya bahwa 15,1% Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi dan Komitmen Organisasi, sementara sisanya sebesar 84,9% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Setelah dilakukan penelitian Penerapan Motivasi pada Pengurus PP. Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang terbukti memberi pengaruh terhadap kinerja. Namun, tidak memberi efek. Penerapan Komitmen Organisasi pada Pengurus PP. Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang terbukti memberi pengaruh terhadap baik tidaknya kinerja pengurus. Sedangkan untuk uji simultannya Penerapan Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh pada peningkatan Kinerja Pengurus PP. Bahrul Ulum (Induk) Tambakberas Jombang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Afandi, L., Safaat, & Lutfi Afandi Safaat, St., M. P. S. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Fajar Putra Plasindo Pasuruan. *Journal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4).
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Dewi, I. O., & Pusparini, D. (2021). Pengaruh Produktivitas Pengrajin Batik Terhadap Kinerja Industri Sentra Batik Desa Klampar Pada Masa Pandemi. *Behavioral Accounting Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.33005/Baj.V4i2.143>
- Hafiz, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating. *Jom Fekon*, 04(1).
- Hasmi, N. B. (2020). Determinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(3).
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105–114. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V3i1.5127>
- Saprudin, U. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 1(1). <https://doi.org/10.33753/Madani.V1i1.14>