

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

**Oleh :
Ulmansyah Yassir*)
Nur Hidayati**)
Pardiman***)**

Email :
ulmansyah27@gmail.com
nurhidayati_fe@unisma.ac.id
pardiman@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, organizational commitment, and motivation on the performance of administrators at the Sunan Drajat boarding school both simultaneously and partially. This study uses 300 administrators for its population, and is reduced using the Slovin formula to become 75 administrators. Data collection using questionnaires and using SPSS version 21.0 to analyze data. The sampling technique in this study is by random sampling, then using data testing techniques such as validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results obtained in this study are partially that organizational culture and motivation affect the performance of the board, while organizational commitment does not affect the performance of the board. And simultaneously the organizational culture style, organizational commitment, and motivation influence the performance of the boarding school of Sunan Drajat Lamongan boarding school.

Keywords: *Organizational culture, organizational commitment, motivation, and performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sutrisno and Edi (2009) mengatakan bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, maka dari itu manajemen harus sanggup menciptakan perencanaan yang matang, mampu mengkoordinasi seluruh komponen pada umunya dan sumber daya pada khususnya, serta menyusun strategi yang efektif. Handoko (2011) Mengatakan Manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan, pemelihara, penyeleksian, penarikan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun didalam organisasi. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, menilai, melatih,

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

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

suatu organisasi perlu adanya karyawan/pengurus yang menampilkan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja seseorang, terkhusus tenaga pengurus pondok, sebab kesungguhannya dalam menjalankan tugas sesuai target capaian serta waktu yang sudah ditentukan. Senada dengan Hasibuan (2013), bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Usaha meningkatkan kinerja di sebuah kehidupan berorganisasi, ada juga yang namanya kebiasaan atau model-model kehidupan kerja yang terbentuk. Hal ini biasa disebut budaya organisasi, yaitu representasi dan juga manifestasi dari system nilai cara pandang dan tata kerja yang sudah disepakati bersama. Budaya organisasi dalam pesantren dan organisasi profit sangat jauh perbedaannya. Erat kaitannya budaya organisasi dengan budaya gotong royong, kekeluargaan, religious. Tidak ada budaya saling merebutkan kekuasaan, pangkat, dan gaji didalam pesantren. Budaya organisasi dipesantren bukan apakah mereka menyukai atau tidak, tetapi dengan memperlihatkan bagaimana para pengurus dalam memandang karakteristik dan budaya organisasi. Semua yang dilakukan hanya semata-mata dengan keikhlasan agar mendapatkan ridho dari sang kiyai. Budaya organisasi mengimplementasikan presepsi dari para anggota yang sama. Barlett (2001) mengatakan bahwasannya secara umum komitmen bisa diasumsikan sebagai tingkat kesinambungan kepada organisasi yang mana dia bekerja. Karyawan atau dalam kasus ini adalah pengurus dengan komitmen yang tinggi akan bisa tetap bersama dengan organisasi pada saat senang ataupun susah. Mereka cenderung rajin bekerja, kerja dengan penuh, melindungi asset, dan membagi tujuan organisasi.

Selain variable budaya organisasi dan komitmen organisasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah motivasi. Secara teori (Mangkunegara (2014) menyatakan bahwasannya motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemudian, menurut Simamora and Henry (2014) berpendapat juga bahwa motivasi merefleksikan keinginan atau ekspektasi dari seseorang, terkait nilai akhir yang akan diperoleh saat melakukan sesuatu dengan baik.

Rumusan Masalah

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

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

3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Sunan Drajat Lamongan?

Tujuan Penelitian

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

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

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

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

2. Bagi pembaca

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

- 1) Bagi institusi

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

Tinjauan Teori

Kinerja

Murphy dalam Sudarmanto (2015), mengatakan bahwasannya kinerja adalah suatu kumpulan perilaku yang saling berhubungan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat beberapa orang bekerja.

Budaya Organisasi

Moeljono (2015), mengatakan budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dipelajari, diyakini, dan diimplementasikan oleh semua anggota organisasi, dan juga dimodifikasi dengan dikembangkan secara berkesinambungan, yang fungsinya untuk sistem perekat serta menjadi acuan perilaku seseorang dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan Kotter and Heskett (1992), ia mengatakan

bahwasannya budaya organisasi ialah keyakinan bersama dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, cenderung membantuk dalam membentuk pola perilaku anggota organisasi.

Komitmen Organisasional

Luthans and Youssef (2007) mengartikan komitmen organisasional merupakan keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan didalam berorganisasi . Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang didasari kesetiaan atau loyalitas, suatu ikatan pegawai atau karyawan terhadap organisasi sehingga mereka rela bekerja untuk organisasi dengan nilai-nilai yang dipegang teguh bersama. Mathis and Jackson (2012), ia mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat yang mana karyawan mau menerima tujuan-tujuan organisasi, karyawan percaya dan tidak akan meninggalkan organisasinya.

Motivasi

Menurut Wahjosumidjo (2008) menyatakan motivasi adalah suatu dorongan kerja yang muncul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Senada dengan Gibson et al. (2014) “mendefinisikan motivasi sebagai kemampuan yang kuat untuk mendorong seseorang (pegawai/ karyawan), yang mana dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Selanjutnya Handoko (2011) juga menyebutkan bahwasannya motivasi yang ada pada seseorang merupakan kemampuan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya”.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Robbins and Judge (2008) “salah satu pengaruh dari budaya organisasi yang kuat ialah menurunnya tingkat perputaran anggota atau rendahnya *turnover* di dalam sebuah organisasi, Keharmonisan capaian tujuan antara anggota dan organisasi melalui perantara budaya akan membangun suatu komitmen organisasional didalam diri setiap individu”. Hal tersebut menciptakan kenyamanan secara individual untuk berada didalam organisasi tersebut, sehingga orang tersebut akan nyaman berada didalam organisasi tersebut dan tidak ada keinginan untuk pindah dari organisasi tersebut.

Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

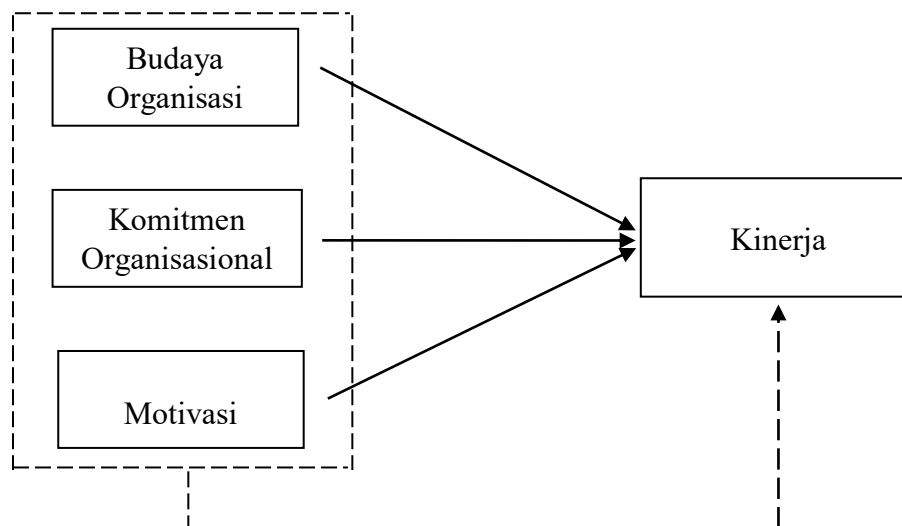
Menurut Alen & Mayer dalam Sopiah (2008) “komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja”. Hal tersebut didasarkan terhadap keinginan seseorang tersebut untuk terlibat didalam organisasi, kebutuhan rasional berdasarkan norma yang ada. Pada penelitian (Maharani et al. 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan keahlian yang dimiliki untuk dapat mengarahkan para karyawan dan juga organisasi untuk bekerja secara berhasil, sehingga keinginan bagi perusahaan dan

perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Sehingga dampaknya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2003) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

H1 = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

H2 = Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

H3 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

H4 = Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai Januari 2020. Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan.

Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah santri yang menjabat sebagai pengurus di pondok pesantren sunan drajat lamongan yang berjumlah 300 pengurus.

Sampel

Populasi menggunakan metode yang digunakan untuk menemukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 300 orang yang termasuk dalam kepengurusan pondok pesantren sunan drajat lamongan terhadap tingkat signifikansi 0,1 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{300}{1 + 300(0.1)^2} \\ n &= \frac{300}{1 + 300(0.01)} \\ n &= \frac{300}{1 + 3} \\ n &= 75 \end{aligned}$$

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuisioner (angket). Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan serangkaian kuesioner berisi pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut” (Ghozali, 2005)

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat terpercaya dan konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran item pertanyaan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kemudian skornya diukur hubungan antar nilai dari jawaban pada item pertanyaan dengan menggunakan SPSS dan *Cronbach Alpha*.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014) Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui digunakan untuk

melakukan analisis terhadap data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan dengan maksud membuat kesimpulan umum atau generalisasinya. Hal ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk lebih sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a. jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, maka berdistribusi normal.
- b. jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, maka tidak berdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Yang mana analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan. Adapun persamaan regresi menurut (Sunnyoto 2016) yaitu:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel Independent”. Jika didalam model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut baik Ghazali (2005).

b. Uji Heteroskedastisitas

“uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (variabel pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain” Ghazali (2005). Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut baik. untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Gletser.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian dengan menggunakan uji distribusi F, yang dihitung melalui program SPSS.

b. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui hipotesis parsial dengan uji t, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Yang mana bisa diketahui dari besarnya probabilitas signifikansi anatar tiap variabel pada tabel coefficient.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016) Koefisien determinansi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 artinya variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pembahasan Hasil Analisis

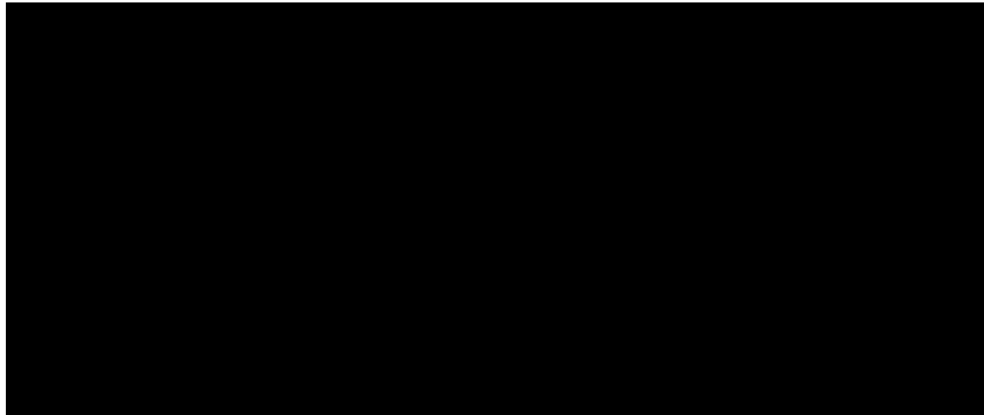
Uji Instrumen

a. Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X^1)	X ^{1.1}	0.624	0.191	Valid
		X ^{1.2}	0.783	0.191	Valid
		X ^{1.3}	0.583	0.191	Valid
		X ^{1.4}	0.677	0.191	Valid
		X ^{1.5}	0.712	0.191	Valid
		X ^{1.6}	0.354	0.191	Valid
		X ^{1.7}	0.520	0.191	Valid
2	Komitmen Organisasional (X^2)	X ^{2.1}	0.848	0.191	Valid
		X ^{2.2}	0.598	0.191	Valid
		X ^{2.3}	0.752	0.191	Valid
		X ^{2.4}	0.548	0.191	Valid
		X ^{2.5}	0.511	0.191	Valid
		X ^{2.6}	0.729	0.191	Valid
		X ^{2.7}	0.746	0.191	Valid
		X ^{2.8}	0.582	0.191	Valid
		X ^{2.9}	0.406	0.191	Valid
3	Motivasi (X^3)	X ^{3.1}	0.624	0.191	Valid
		X ^{3.2}	0.599	0.191	Valid
		X ^{3.3}	0.741	0.191	Valid
		X ^{3.4}	0.621	0.191	Valid
		X ^{3.5}	0.423	0.191	Valid
		X ^{3.6}	0.614	0.191	Valid
		X ^{3.7}	0.734	0.191	Valid
		X ^{3.8}	0.700	0.191	Valid
4	Kinerja (Y)	Y.1	0.706	0.191	Valid
		Y.2	0.660	0.191	Valid
		Y.3	0.682	0.191	Valid
		Y.4	0.697	0.191	Valid

Dari tabel diatas ringkasan dari hasil uji validitas, bisa dilihat bahwa instrument masing – masing variabel pada penelitian ini dikatakan valid. Hal ini di buktikan pada nilai Pearson correlation atau r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas



Sumber: data diolah 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui instrumen indikator yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

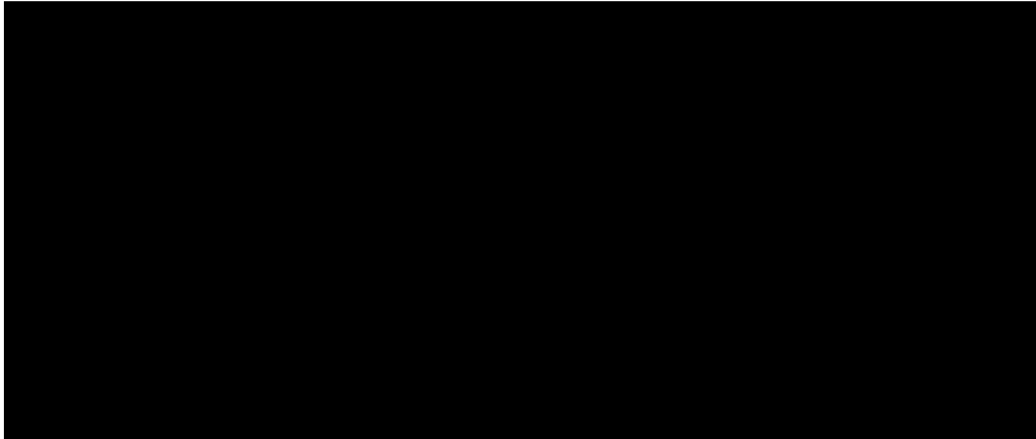
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15513117
	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.060
	Kolmogorov-Smirnov Z	.521
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.949

Sumber : Data SPSS 2020

Pedoman pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah jika nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka data berarti berdistribusi normal dan jika nilai probabilitas (Asymp. Sig) < 0,05 maka data berarti tidak berdistribusi normal. Dan berdasarkan data Tabel diatas didapat nilai (Asymp. Sig) yaitu 0,949 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

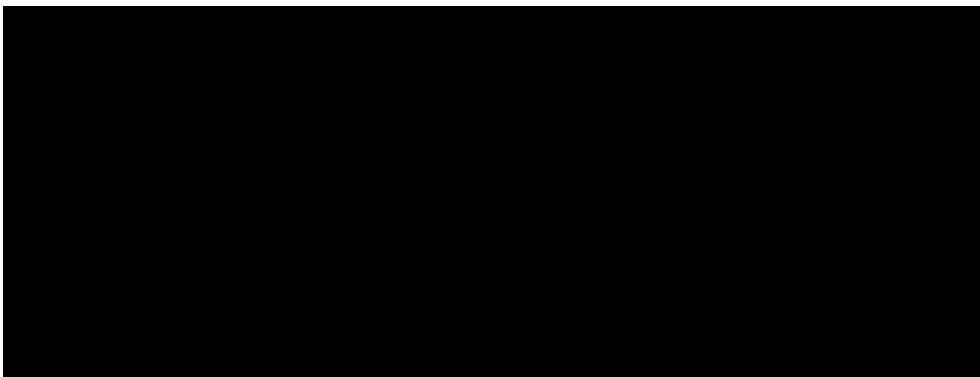
a. Uji Multikolinearitas



Sumber : Data SPSS 2020

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwasannya skor tolerance dari variabel budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan dari ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF dibawah 10, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas



Sumber; Data diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasannya model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas dikarenakan tingkat signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 yang mana bisa disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.657	1.262		2.897	.005
TOT.X1	.244	.073	.433	3.351	.001
TOT.X2	-.026	.047	-.064	-.557	.579
TOT.X3	.211	.064	.433	3.303	.002

Sumber : Data SPSS 2020

Menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,657 + (0,244)X_1 + (-0,026)X_2 + (0,211)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi model diatas, bisa dijelaskan yaitu :

- a = 3,657 merupakan nilai konstanta, artinya estimasi dari kinerja.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,244 (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian budaya organisasi meningkat 1, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,244 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar -0,026 (negatif), menyatakan bahwasannya jika variabel penelitian komitmen organisasional meningkat 1, maka kinerja akan menurun sebesar -0,026 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,211 (positif), menyatakan bahwasannya jika variabel penelitian motivasi meningkat 1, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,211 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	143.926	3	47.975	34.497	.000 ^b
Residual	98.740	71	1.391		
Total	242.667	74			

a. Dependent Variable: TOT.Y1

b. Predictors: (Constant), TOT.X3, TOT.X2, TOT.X1

Sumber : Data SPSS 2020

Dari tabel diatas hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis (H4) yang diajukan dalam penelitian ini

diterima artinya variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasional (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji t

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.657	1.262		2.897	.005
TOT.X1	.244	.073	.433	3.351	.001
TOT.X2	-.026	.047	-.064	-.557	.579
TOT.X3	.211	.064	.433	3.303	.002

a. Dependent Variable: TOT.Y1

Sumber : Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas Uji t dapat di analisa sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Pada variabel budaya organisasi diketahui memiliki t hitung sebesar 3,351 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya hipotesis 1 yang menduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat dapat diterima.
2. Hipotesis 2 : Pada variabel komitmen organisasional diketahui memiliki t hitung -0,557 dengan nilai signifikansi $0,579 > 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat ditolak.
3. Hipotesis : Pada variabel motivasi diketahui memiliki t hitung sebesar 3,303 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. artinya hipotesis 3 yang menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.576	1.17928
a. Predictors: (Constant), TOT.X3, TOT.X2, TOT.X1				
b. Dependent Variable: TOT.Y1				

Sumber : Data SPSS 2020

Dari Tabel diatas diperoleh skor koefisien determinasi (R²) sebesar 0,576, menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dijelaskan 0,576 sedangkan sisanya 0,424 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel budaya organisasi terdapat nilai t hitung sebesar 3,351 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel komitmen organisasional terdapat nilai t hitung sebesar -0,557 dengan nilai signifikansi 0,579 lebih besar dari signifikansi 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel motivasi terdapat nilai t hitung sebesar 3,303 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat

d. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, bahwasannya dapat dinyatakan secara simultan Budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.
2. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.
4. Terdapat pengaruh secara simultan pada budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat.

Keterbatasan

1. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Sunan Drajat Kec. Paciran Kabupaten Lamongan, sehingga hasil dari penelitian ini hanya bisa diterapkan di Pondok Pesantren Sunan Drajat.
2. Pada penelitian ini, peneliti harus ke lokasi langsung untuk memperoleh data dari sebaran kuesioner

3. Dalam penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja yang diantaranya budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. Jakarta: Salemba Empat Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi." Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kelima.
- Handoko, T. Hani. 2011. "Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia." Pengantar Manajemen.
- Hasibuan. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia." Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1.
- Kotter, J P, and J L Heskett. 1992. "Corporate Culture and Performance." Business Review.
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef. 2007. "Emerging Positive Organizational Behavior." Journal of Management.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. Remaja Rosdakarya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. Culture: Budaya Organisasi Dalam Tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2008. "Perilaku Organisasi Jilid II." Salemba Empat.
- Simamora, and Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sunyoto, Danang. 2016. IOSR Journal of Economics and Finance Metodologi Penelitian Akuntansi.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian." Metode Penelitian.
- Wahjosumidjo. 2008. Kepemimpinan Dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.



Wardianto, Hendrati, Moh.Fabiola. 2015. “Korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren.” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3(01).

*) Ulmansyah Yassir, Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**) Nur Hidayati, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

***) Pardiman, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA