

Pengaruh Motivasi, Profesionalisme, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes

Yunita Permatasari¹, Mirza Anindya Pangestika²

¹Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Putera Bangsa Tegal

²Program Studi Akuntansi Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Putera Bangsa Tegal

yunitapermatasari257@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada lembaga pendidikan berbasis pesantren. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan pesantren dengan jumlah responden sebanyak 56 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,712, dan profesionalisme juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,197. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Secara simultan, motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes.

Kata kunci: motivasi, profesionalisme, komitmen, kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is an important factor in supporting the success of an organization, including Islamic boarding school-based educational institutions. Optimal performance is influenced by several factors, including work motivation, professionalism, and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of work motivation, professionalism, and organizational commitment on employee performance at Imam

Syafii Islamic Boarding School in Brebes. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population of this study consists of all educators and educational staff within the boarding school environment, with a total of 56 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires measured using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that partially work motivation does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.712, and professionalism also does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.197. Meanwhile, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of less than 0.05. Simultaneously, work motivation, professionalism, and organizational commitment significantly influence employee performance with a significance value of less than 0.05. The results of this study indicate that organizational commitment is the most dominant factor in improving employee performance at Imam Syafii Islamic Boarding School in Brebes.

Keywords: motivation, professionalism, commitment, employee performance

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rachmawati et al., 2024). Dalam era persaingan yang semakin kompleks, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang baik, tetapi juga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, loyalitas, serta kemampuan profesional dalam menjalankan tugasnya (Ariel, 2026). Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting karena secara langsung mempengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal akan lebih mudah mencapai tujuan dan mempertahankan keberlanjutan operasionalnya (Rizal & Hidayatullah, 2025).

Lembaga pendidikan, termasuk pesantren, juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat memberikan pelayanan pendidikan yang optimal kepada peserta didik (Alfauzi & Faslah, 2025). Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan berbasis keagamaan memiliki peran penting dalam membentuk karakter, moral, serta kompetensi keilmuan santri (Zahro & Khobir, 2025). Dalam menjalankan berbagai aktivitas pendidikan dan pembinaan santri, pesantren tidak hanya mengandalkan peran pimpinan lembaga, tetapi juga melibatkan berbagai unsur tenaga kerja seperti guru, tenaga kependidikan, serta staf administrasi (Has & Fauzi, 2024). Keberhasilan proses pendidikan di pesantren sangat dipengaruhi oleh kinerja para tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan

dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila indikator-indikator tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu intensitas usaha, arah perilaku kerja, ketekunan dalam bekerja, dorongan untuk mencapai tujuan, serta semangat dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins & Judge, 2018).

Profesionalisme juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara kompeten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Menurut Sinambela (2017), profesionalisme merupakan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, serta integritas yang dimiliki. Profesionalisme tercermin dari beberapa indikator, yaitu kompetensi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, integritas dalam bekerja, serta kemampuan melaksanakan pekerjaan secara efektif (Sinambela, 2017). Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan mampu menjalankan tugas secara optimal, menjaga etika kerja, serta memberikan hasil kerja yang berkualitas bagi organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Luthans (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan keinginan kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaan untuk berusaha demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wibowo (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi mampu mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama (2021) juga menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kompetensi dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas serta efektivitas pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Hidayat (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena

loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara motivasi, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, namun penelitian mengenai faktor-faktor tersebut pada lembaga pendidikan berbasis pesantren masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik organisasi pesantren memiliki keunikan tersendiri karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara administratif, tetapi juga pada nilai-nilai keagamaan dan pembinaan karakter. Kondisi tersebut menjadikan pentingnya penelitian yang mengkaji bagaimana motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan pesantren.

Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki berbagai unit kerja, mulai dari tenaga pendidik seperti guru SD, guru TK, guru mata pelajaran, dan guru tahfidz, hingga tenaga kependidikan seperti staf administrasi, tata usaha, serta bagian sarana prasarana. Beragamnya latar belakang tugas dan tanggung jawab para karyawan tersebut menjadikan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar kinerja organisasi dapat berjalan secara optimal. Dalam konteks ini, motivasi kerja, profesionalisme, serta komitmen organisasi diduga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di lingkungan pesantren.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pengelola pesantren dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan pondok pesantren, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden yang terdiri dari guru, staf administrasi, tata usaha, serta beberapa kepala divisi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 4 untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis dilakukan, data

terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes diperoleh melalui pengolahan data kuesioner yang disebarakan kepada 56 responden yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara bertahap untuk memastikan bahwa instrumen penelitian serta model analisis yang digunakan memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dalam penelitian kuantitatif.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas variabel

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengaruh Motivasi (X1)	1	0,590	0,263	Valid
	2	0,617	0,263	Valid
	3	0,592	0,263	Valid
	4	0,577	0,263	Valid
	5	0,682	0,263	Valid
	6	0,542	0,263	Valid
Profesionalisme (X2)	1	0,618	0,263	Valid
	2	0,396	0,263	Valid
	3	0,595	0,263	Valid
	4	0,551	0,263	Valid
	5	0,478	0,263	Valid
	6	0,504	0,263	Valid
Komitmen (X3)	1	0,607	0,263	Valid
	2	0,731	0,263	Valid
	3	0,541	0,263	Valid
	4	0,568	0,263	Valid
	5	0,668	0,263	Valid
	6	0,615	0,263	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,569	0,263	Valid
	2	0,577	0,263	Valid
	3	0,654	0,263	Valid
	4	0,579	0,263	Valid
	5	0,498	0,263	Valid
	6	0,575	0,263	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), profesionalisme (X2), komitmen

organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,263). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti.

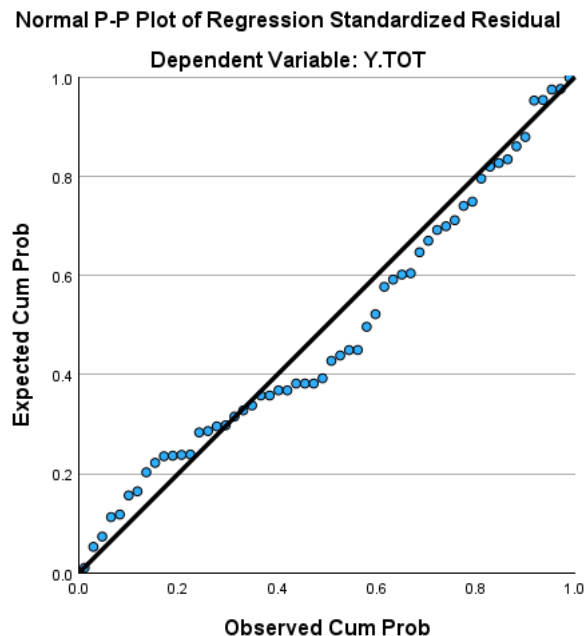
Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengaruh Motivasi (X1)	0,647	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0,582	Reliabel
Komitmen (X3)	0,697	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,668	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,50 (Ghozali, 2018), yaitu motivasi kerja sebesar 0,647, profesionalisme sebesar 0,582, komitmen organisasi sebesar 0,697, dan kinerja karyawan sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik Normal Probability Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga

model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolineritas

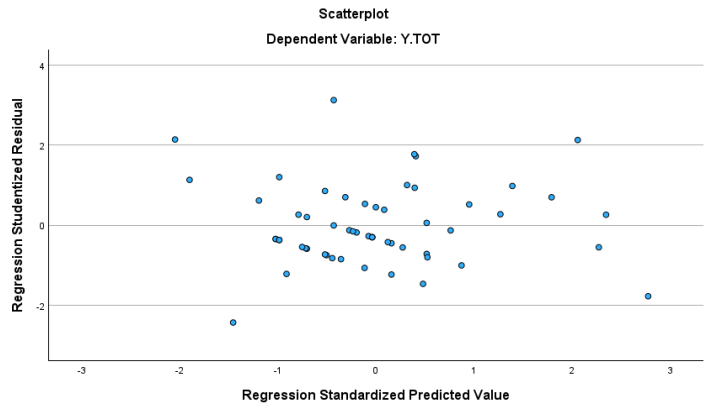
Tabel 3. Uji Kultikolineritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
Model		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.388		
	X1.	.036	.891	1.122
	X2.	.154	.900	1.111
	X3.	.537	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y.

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,891 dan VIF sebesar 1,122, variabel profesionalisme (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,900 dan VIF sebesar 1,111, sedangkan variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,986 dan VIF sebesar 1,014. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model penelitian layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model penelitian memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.388	3.044		1.770	.083
X1.	.036	.096	.043	.372	.712
X2.	.154	.118	.152	1.308	.197
X3.	.537	.105	.569	5.130	.001

a. Dependent Variable: Y.

$$Y = 5,388 + 0,036X_1 + 0,154X_2 + 0,537X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (5,388) menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,388.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,036 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,036, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi profesionalisme (X_2) sebesar 0,154 menunjukkan bahwa setiap peningkatan profesionalisme sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,154, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,537 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,537, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Berdasarkan nilai koefisien tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Uji t

Berdasarkan Tabel koefisien pada Tabel.4 , hasil uji t menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,712, yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel profesionalisme (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,197, yang juga lebih besar dari 0,05, sehingga profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel komitmen organisasi (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, sedangkan motivasi kerja (X_1) dan profesionalisme (X_2) tidak berpengaruh signifikan.

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.510	3	17.170	10.122	.001 ^b
	Residual	88.204	52	1.696		
	Total	139.714	55			

a. Dependent Variable: Y.

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

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), profesionalisme (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,712, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wulandari (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi pendidikan (Putra & Wulandari, 2020). Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wibowo (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta budaya kerja yang berlaku di dalamnya.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel profesionalisme juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi

sebesar 0,197, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes.

Hal ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di lingkungan pesantren yang lebih menekankan pada nilai-nilai pengabdian dan kebersamaan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, meskipun profesionalisme tetap diperlukan, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) yang menemukan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, sistem kerja, serta budaya kerja yang diterapkan dalam suatu lembaga.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t sebesar $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan lembaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Setiawan, 2020). Dengan demikian, komitmen organisasi dapat menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafii Brebes. Secara simultan, motivasi kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelola pesantren disarankan untuk memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan rasa memiliki terhadap lembaga, penanaman nilai-nilai organisasi, serta penguatan loyalitas

karyawan agar kinerja dapat terus meningkat. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfauzi, A. R., & Faslah, R. (2025). Pengendalian Mutu Pendidikan Pesantren di Era Digital: Peluang dan Tantangan. *RAUDHAH Proud To Be Professionals Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 10(2), 721–736.
- Ariel, M. (2026). KEBERLANJUTAN ORGANISASI DI ERA GLOBALISASI DAN DIGITAL (KAJIAN LITERATUR). *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 2(1), 287–297.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi Kese). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Has, A. H., & Fauzi, M. (2024). ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT IN ISLAMIC BOARDING. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(6), 1936–1946.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 120–128.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, D., & Wulandari, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 62, 88–96.
- Rachmawati, E., Laili, W., Hidayatullah, A. R., & Ismail, I. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(1).
- Rizal, & Hidayatullah. (2025). Manajemen Kinerja Efektif untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Setiawan, B. (2020). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 101–110.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Zahro, A., & Khobir, A. (2025). Peran Pondok Pesantren dalam Membentuk Karakter Anak Muda di Era Modern. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan*, 2(1).