

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI YAYASAN AL BAYAN HIDAYATULLAH MAKASSAR

Erwin¹, Hj.Syamsu Nujum², St. Nurhayati Aziz³

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Jln. Urip Sumoharjo, Km.05

winhidayatullah2007@gmail.com¹, syamsu.nujum@umi.ac.id², stnurhayati.azis@umi.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. metode sampling dilakukan dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebanyak 55 responden dari populasi 122 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, leadership, and work environment on organizational commitment at the Al Bayan Hidayatullah Foundation in Makassar. Using multiple regression analysis, the sampling method used the Slovin technique, with 55 respondents from a population of 122 employees.

The results of the study indicate that the variables of motivation, leadership, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment. The motivation variable partially has a positive and significant effect on organizational commitment, the leadership variable partially has a positive and significant effect on organizational commitment, while the work environment variable partially has a positive and significant effect on organizational commitment at the Al Bayan Hidayatullah Foundation in Makassar.

Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment on Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai pelaku utama jalannya organisasi. Tercapai atau tidak nya tujuan organisasi tergantung dari karyawan yang berkompeten, memiliki keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan organisasi serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen karyawan sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Komitmen karyawan sangat penting karena merupakan salah satu syarat bagi seorang individu untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi tertentu. Oleh karena itu, manajemen dalam organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawannya (Ahmad, et al., 2023).

Di Yayasan Al Bayan hidayatullah makassar, kesungguhan dan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan masih tergolong rendah. Hal demikian dapat dilihat pada tingkat kehadiran karyawan masih kurang dan kinerja organisasi menurun. Hal ini dapat dilihat dari hasil prentase ketercapaian kinerja organisasi berdasarkan pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan dan terealisasi.

Tabel. Hasil Pelaksanaan program kerja Yayasan Al bayan hidayatullah Makassar Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Jumlah Program Kerja	% Pelaksanaan Program kerja	Keterangan
2022	41	80 %	Baik
2023	58	77 %	Kurang Baik

Sumber : Data Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar

Berdasarkan tabel di diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun anggaran 2022 terdapat 41 program kerja yang telah di rencanakan dengan peresentase pelaksanaannya sebesar 80 %. Sedangkan pada tahun anggaran 2023 terdapat 58 program kerja yang telah direncanakan dengan presentase terlaksananya 77 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja Yayasan termasuk dalam kategori baik berdasarkan presentase kegiatan yang terlaksana. Sedangkan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja yayasan mengalami penurunan presentase terlaksananya program kerja. Penurunan kinerja pelaksanaan program kerja pada tahun 2023 tersebut ditandai dengan jumlah program kerja lebih banyak dibanding tahun 2022, pada faktor lain beberap program tidak dilaksanakan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang lahir dari individu karyawan sehingga memberikan semangat bagi karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang telah embannya. Menurut syamsudin dalam (Nurhayati A. et al., 2022) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar?, Apakah Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar?, Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar? Dan Apakah Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh secara bersamaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar ? Adapun tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. serta Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya terpenting dari suatu perusahaan (Nguyen & Dao, 2023). Secara tradisional, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi strategis organisasi yang didedikasikan untuk mengelola semua individu yang terlibat dalam mendorong keberhasilan bisnis dan mendapatkan keunggulan kompetitif, yang sering dilakukan oleh departemen sumber daya manusia (SDM) (Oehlhorn, et al., 2020).

Gary Dessler (2020) mendefinisikan Human Resource Management (HRM) sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan. Sedangkan Gomez-Mejia, et al (2020) menyatakan HRM adalah fungsi yang berfokus pada aktivitas yang dirancang untuk mempertahankan, mengembangkan, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada cara menangani orang-orang di tempat kerja. Mandat ini mencakup tujuan yang heterogen, termasuk pencapaian efisiensi dan efektivitas dalam membuat orang mampu menyelesaikan pekerjaan mereka, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu, pemahaman dan representasi kebutuhan dan harapan tenaga kerja, pembentukan iklim kerja yang mendukung, dan melepaskan kontribusi individu dan kolektif untuk keberhasilan organisasi (Casprini, et al., 2024).

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang bertindak, berusaha dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk individu atau karyawan, motivasi mempunyai makna penting yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja (Madiistriyatno dan Tunnufus, 2023). Menurut McClelland (2016) dalam (Salim Basalamah et al., 2022) motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Pintrich dan Schunk (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang memulai, menuntun, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan. Selanjutnya, Locke dan Latham (2013) mengartikan motivasi sebagai keadaan internal yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Motivasi kerja karyawan didefinisikan sebagai “seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya” (Brailovskaia, et al., 2024).

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Mu'ah dkk., 2019).

Kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2018). Yukl (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati apa

yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan mengacu pada proses pengaruh sosial di mana para pemimpin mencoba untuk memotivasi dan memungkinkan para pengikut untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan kolektif. Kepemimpinan juga merupakan elemen yang berpengaruh dalam keterlibatan kerja, karena perilaku positif pemimpin membantu karyawan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Alene, et al., 2025).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2015: 109) dalam adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya. Misalnya, musik, kebersihan, dan sebagainya. Setiap perusahaan harus berupaya memberikan dampak positif bagi karyawannya karena dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja adalah semua lingkungan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memberikan kesan kesenangan, keamanan, ketenangan pikiran, bahkan kenyamanan bekerja kepada orang lain.

Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang mendorong keterlibatan karyawan, produktivitas, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Maylett & Wride, 2017). Lingkungan kerja merupakan penentu penting keterlibatan karyawan, yang memengaruhi faktor-faktor seperti komitmen, absensi, dan pergantian karyawan (Truss, et al., 2014).

Lingkungan kerja adalah variabel yang umum dipelajari dalam psikologi pekerjaan dan organisasi dan telah lama terbukti dapat memprediksi produktivitas akademisi dalam lingkungan organisasi (Mgaiwa, 2021). Temuan ini didasarkan pada penelitian Kapenda dan Pieters, yang berpendapat bahwa agar produktivitas organisasi dapat terwujud secara efektif, lingkungan kerja yang diinginkan dan mendukung sangat diperlukan (Mgaiwa, 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen kerja adalah tingkat keterlibatan dan loyalitas individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana mereka bersedia berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (El Eroy, 2020). Secara formal didefinisikan, komitmen organisasi adalah identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi yang mempekerjakan (Goetz & Wald, 2022). Mowday et al. (Choudhary & Saini, 2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi”.

Komitmen organisasi mewakili keterikatan emosional karyawan dengan pemberi kerja mereka. Dari perspektif lain, dan diinformasikan oleh teori pensinyalan, ia juga mencerminkan sejauh mana kebutuhan karier karyawan dipenuhi oleh suatu organisasi, dan mengirimkan sinyal kepada karyawan tentang apakah mereka dihargai oleh manajemen dan apakah mereka berada di jalur karier yang positif (Zhu, et al., 2024). Menurut Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan dengan organisasinya, yang mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Komitmen dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi tertentu. Menurut Reichers, hal ini terkait dengan bagaimana karyawan terlibat dalam organisasi. Kohli dan Jaworski menetapkan bahwa karyawan yang berkomitmen bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama organisasi (Ly, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini Telah dilakukan di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Waktu penelitian ini Telah dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur dan menjelaskan variasi dari besarnya pengaruh variabel independent yaitu: Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Komitmen organisasi (Y) di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

Tabel. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.664	2.164
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber data : *Hasil Uji SPSS V.26*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0.683 atau 68.3 %. Hal ini berarti 68.3 %. Variabel Komitmen organisasi dapat di pengaruh oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja. dan sisanya 32.7 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel

terikatnya. apabila signifikansinya $< 0,05$ dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil Uji signifikansi simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.124	3	171.375	36.602	.000 ^b
	Residual	238.785	51	4.682		
	Total	752.909	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Hasil Olahan SPSS V 26

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 36.602 dengan signifikan 0.000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2.79 (Probabilitas 0,05, $df_1=3$ dan $df_2 = 51$), $F_{hitung} > F_{tabel} = 36.602 > 2.79$), dengan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan, , Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap Komitmen organisasi di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

c. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Ujia Parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yakni, Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Variabel Dependen yakni, Kinerja Pegawai (Y_1). Uji t yakni membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Dengan formulasi apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel tersebut terdapat pengaruh secara signifikan. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel Hasil uji signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.585	3.506		.167	.868
	X1	.335	.121	.354	2.772	.008
	X2	.400	.143	.359	2.799	.007
	X3	.333	.120	.352	2.755	.007
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.26

$$Y = 0.585 + 0.354 X_1 + 0.359 X_2 + 0.352 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai Konstanta 0.585, dengan artian variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mengalami perubahan nilai komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar sebesar 5.85.
- b) 0,354, berarti bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi, maka diharapkan mampu dan dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 35.4%
- c) 0.359, berarti bahwa setiap peningkatan variabel Kepemimpinan, maka diharapkan mampu dan dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 35.9%
- d) 0.352, berarti bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan kerja, maka diharapkan mampu dan dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 35.2%
- 1) Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 2,772 sedangkan nilai t_{tabel} 1.673. Maka diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.772 < 1.673$) dan tingkat signifikansi yang dihasil sebesar 0,007, hal ini lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.
- 2) Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 2,799 sedangkan nilai t_{tabel} 1.673. Maka diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.799 < 1.673$) dan tingkat signifikansi yang dihasil sebesar 0,007, hal ini lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,755 sedangkan nilai t_{tabel} 1.673. Maka diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.755 < 1.673$) dan tingkat signifikansi yang dihasil sebesar 0,007, hal ini lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Dengan demikian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi di Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi (p-value) yang berada di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi individu, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006), bahwa motivasi merupakan kunci utama dalam membentuk perilaku kerja yang positif, termasuk komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vita, 2022) dan (Umar et al., 2022) terdapat variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam konteks Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar, motivasi yang bersumber dari nilai religius, kesadaran sosial, dan penghargaan pimpinan memainkan peran penting dalam mempertahankan loyalitas pegawai dan relawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja di yayasan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap lembaga tersebut. Hal ini menjadi landasan penting bagi manajemen Yayasan Al Bayan Makassar dalam merancang kebijakan-kebijakan internal yang mendukung semangat kerja, seperti program pembinaan spiritual, sistem penghargaan, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf.

Secara umum Yayasan Al Bayan Hidayatullah lebih banyak mengandalkan motivasi intrinsik anggotanya, seperti rasa pengabdian, keikhlasan, keinginan membantu sesama, atau pencapaian spiritual. Namun demikian, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan non-finansial, pengakuan, rasa dihargai, dan dukungan organisasi juga memainkan peran penting. Selain data

kuantitatif, peneliti juga melakukan wawancara mendalam dengan beberapa pengurus dan staf senior di Yayasan Al Bayan Makassar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa termotivasi oleh nilai-nilai keislaman dan idealisme untuk mendidik serta melayani umat. Dalam wawancara mendalam, beberapa pegawai dan pengurus menyatakan bahwa bekerja di Yayasan Al Bayan bukan sekadar aktivitas profesional, tetapi juga bagian dari ibadah dan jalan kontribusi sosial. Hal ini memperkuat munculnya komitmen afektif, yaitu bentuk komitmen yang muncul karena adanya keterikatan emosional terhadap nilai, visi, dan misi organisasi.

Nilai-nilai spiritual dalam lingkungan pesantren dan yayasan keagamaan seperti Al Bayan menjadi landasan kuat yang mendorong pegawai untuk bekerja sepenuh hati. Motivasi yang bersumber dari keikhlasan dan nilai-nilai Islam (seperti keutamaan menuntut ilmu, berdakwah, dan mengabdikan kepada umat) terbukti membentuk loyalitas jangka panjang, bahkan meskipun imbalan finansial yang diterima tidak sebesar di sektor komersial.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi (*p*-value) yang berada di bawah 0,05. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dirwan et al., 2014) dan (Nur Fauziah et al., 2024) bahwa variabel kepemimpinan Berpengaruh terhadap komitmen organisasi Yayasan sebagai entitas nirlaba yang bergerak di bidang sosial, pendidikan, kemanusiaan, atau keagamaan memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan organisasi bisnis. Kegiatan yang dilakukan umumnya tidak didasarkan pada keuntungan materi semata, melainkan pada nilai-nilai pelayanan, dedikasi, dan pengabdian. Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi sangat sentral, tidak hanya sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual yang mampu menggerakkan komitmen batiniah dari seluruh elemen dalam Yayasan.

Komitmen organisasi pada yayasan mencakup aspek afektif (rasa cinta dan bangga menjadi bagian dari yayasan), normatif (perasaan berkewajiban untuk berkontribusi), dan kontinuan (pertimbangan rasional untuk tetap berperan aktif di dalam organisasi). Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas, ketulusan, kepedulian terhadap sesama, serta konsistensi terhadap visi-misi yayasan, terbukti dapat meningkatkan ketiga aspek komitmen tersebut. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah, tidak komunikatif, atau kurang memberikan teladan dapat melemahkan semangat dan loyalitas para anggota yayasan. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen yayasan agar tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan administratif dalam pengelolaan organisasi, tetapi juga secara serius membina kualitas kepemimpinan di semua lini. Yayasan idealnya membangun sistem kaderisasi kepemimpinan yang berkelanjutan, menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan berbasis nilai, serta menciptakan ruang dialog yang terbuka antara pimpinan dan anggota yayasan untuk menjaga semangat kolektif dan keselarasan arah gerak.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang kuat dan visioner merupakan fondasi utama dalam menjaga serta meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan yayasan. Komitmen tersebut bukan hanya akan menciptakan stabilitas internal, tetapi juga berdampak pada keberlangsungan program-program sosial yang dijalankan. Di tengah tantangan zaman dan dinamika sosial yang terus berubah, yayasan dituntut untuk memiliki pemimpin yang tidak hanya cakap secara manajerial, tetapi juga bijak secara emosional dan spiritual.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi (p-value) yang berada di bawah 0,05. Hasil penelitian diperkuat oleh (Daslim et al., 2023) dan (Nurhalizah & Jufrizen, 2024), bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Observasi langsung yang dilakukan peneliti juga memperkuat temuan ini. Suasana kerja tampak cair dan egaliter, di mana staf dan pimpinan duduk bersama dalam forum diskusi informal. Komunikasi dua arah dan rasa kebersamaan terlihat nyata dalam interaksi sehari-hari. Dalam kondisi tersebut, para anggota yayasan terlihat bekerja bukan semata-mata karena tugas formal, tetapi karena rasa tanggung jawab kolektif dan kelekatan emosional terhadap tujuan yayasan.

Namun demikian, tidak semua lingkungan kerja yang diamati berada dalam kondisi ideal. Di beberapa yayasan lain, ditemukan bahwa kurangnya komunikasi antarpengurus, ketidakterbukaan informasi, serta munculnya konflik interpersonal menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen sebagian anggota. Dalam wawancara, seorang relawan menyampaikan bahwa ia mulai mengurangi keterlibatan karena merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan tidak ada ruang aspirasi. Situasi ini berdampak langsung pada rendahnya tingkat partisipasi aktif serta meningkatnya turnover keanggotaan, terutama di kalangan relawan. Dalam konteks organisasi berbentuk Yayasan yang pada umumnya bergerak di bidang sosial, pendidikan, atau keagamaan. Temuan ini memberikan makna yang sangat penting. Komitmen organisasi dalam lingkungan yayasan bukan hanya dilihat dari keberlangsungan kehadiran fisik para anggotanya, tetapi lebih jauh menyangkut keterlibatan emosional, rasa tanggung jawab moral, dan loyalitas terhadap visi serta misi yayasan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang dibentuk dalam organisasi seperti ini menjadi elemen strategis yang tidak dapat diabaikan.

Dari hasil analisis data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa para responden cenderung memiliki komitmen yang tinggi ketika mereka menilai lingkungan kerja dalam yayasan mereka sebagai lingkungan yang menyenangkan, adil, terbuka, dan penuh dukungan. Temuan ini selaras dengan kerangka teoritis yang telah lama dikemukakan dalam literatur manajemen organisasi, bahwa lingkungan kerja berperan sebagai pengikat antara individu dengan organisasi. Dalam praktiknya, lingkungan kerja dalam Yayasan yang menumbuhkan komitmen biasanya ditandai dengan pola hubungan yang bersifat kekeluargaan, saling menghormati, serta adanya ruang dialog yang sehat antara pimpinan dan anggota. Tidak sedikit yayasan yang berhasil membangun suasana kerja seperti ini, bahkan tanpa imbalan finansial yang besar, namun mampu mempertahankan anggota-anggotanya dalam waktu yang panjang.

Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja dalam yayasan tidak hanya berperan sebagai pendukung operasional organisasi, tetapi juga sebagai faktor penentu utama dalam menjaga keberlanjutan dan dedikasi sumber daya manusianya. Keberhasilan yayasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya akan meningkatkan komitmen para anggota, tetapi juga akan berdampak pada citra organisasi secara keseluruhan di mata publik dan para penerima manfaat. Sebaliknya, kegagalan dalam membangun lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan gejala disfungsi organisasi, penurunan partisipasi, dan bahkan stagnasi program-program yang dijalankan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dan hasil analisis data yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar, hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.
4. Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar, hal ini berdasarkan hasil uji f, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, M. F., Salamuddin, N., Surat, S., Safwan, N. S. Z., Latif, R. A., Basar, A., & Azemi, M. A. (2023). Linking human resources management practices and organizational commitment: the mediating role of employability. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e636-e636.
- Alene, A. A., Tsegaye, M. A., & Wolle, G. S. (2025). Secondary school principals' adaptive leadership practices amid the quality education crisis in Amhara regional state, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101349.
- Brailovskaia, J., Siegel, J., Precht, L. M., Friedrichs, S., Schillack, H., & Margraf, J. (2024). Less smartphone and more physical activity for a better work satisfaction, motivation, work-life balance, and mental health: An experimental intervention study. *Acta Psychologica*, 250, 104494.
- Casprini, E., Palumbo, R., & De Massis, A. (2024). Untangling the yarn: A contextualization of human resource management to the family firm setting. *Journal of Family Business Strategy*, 100621.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dirwan, A., Besar, G., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2014). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Penerbangan Abc. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2), 78–88. <https://doi.org/10.35968/jimspc/v11i2/942>
- El Eroy, A. R. (2020). 7 Steps to HRM 4.0: Strategi paling ampuh Mengelola Karyawan. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan.
- Gani, A., & Ibrahim, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 120-129.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the

- continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge.
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44-52.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Maylett, T., & Wride, M. (2017). *The employee experience: How to attract talent, retain top performers, and drive results*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (2016). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Mgaiwa, S. J. (2021). Academics' job satisfaction in Tanzania's higher education: The role of perceived work environment. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100143.
- Mu'ah dkk. (2019). *Kepemimpinan*. Ed. 1, Cet. 1. Depok: Rajawali Pers
- Nguyen, D. T., & Dao, T. K. (2023). The mediating role of innovation in the relationship between high-performance human resource management practices and firm performance. *Heliyon*, 9(12).
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Oehlhorn, C. E., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(4), 101641.
- Petrisor, I., & Strain, N. A. (2013). Approaches on the Competitive Intelligence. *USV Annals of Economics & Public Administration*, 13(1), 100–109.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2014). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. Pearson Education.
- Smith, C. D., & Mentzer, J. T. (2010). Forecasting task-technology fit: The influence of individuals, systems and procedures on forecast performance. *International Journal of Forecasting*, 26(1), 144–161.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Truss, Catherine, Rick Delbridge, Kerstin Alfes, Amanda Shantz, & Emma Soane. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*. New York, NY : Routledge.
- Umar, F., Serang, S., Dahlia, Mallongi, S., & Azis, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 66–75
- Vita, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta OCB (Studi pada Bank Jateng Purbalingga). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 76–90
- Wu, B., & Chen, X. (2017). Continuance intention to use MOOCs: Integrating the technology acceptance model (TAM) and task technology fit (TTF) model. *Computers in Human Behavior*, 67, 221–232.

- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2024). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? A multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103748.