



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN AL HIKMAH**

**Alfani Adriansyah<sup>1\*</sup>, Prima Rini M<sup>2</sup>, Helmita<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Bisnis, Jurusan Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Mitra, Indonesia,

\* Corresponding Author; [alfaniadriansyah86@gmail.com](mailto:alfaniadriansyah86@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus secara parsial. 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus secara parsial. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner, dokumentasi, observasi dan skala pengukuran, dengan sampel 60 responden pengurus pondok pesantren Al Hikmah. dengan menggunakan alat pengukuran SPSS 23.0 secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil Uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung . Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Al Hikmah secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pengurus pondok pesantren Alhikmah secara parsial, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pengurus secara simultan.

### **Kata kunci:**

Motivasi Kerja;  
Budaya Organisasi;  
Kinerja, Pengurus,  
Pondok Pesantren

### **Info Artikel;**

Diterima: 6/8/ 2024  
Diperbaiki: 15 /8/2024  
Diterbitkan: 10/9/ 2024

## **PENDAHULUAN**

Pesantren dipandang sebagai lembaga yang merupakan pusat dari perubahan Masyarakat melalui kegiatan dakwah Islam, namun hal itu harus tercermin dalam perubahan dan pengembangan individu maupun perkembangan kelompok Masyarakat. Sesuai dengan ungkapan Muhtarom dala jurnal Fathul Amin "Tujuan Pendidikan dalam Pondok Pesantren tidak semata-mata memperkaya pikiran santri dengan teks dan penjelasan yang Islami, tetapi untuk meninggikan moral, melatih dan mempertinggi semangat, menghargai nilai- nilai spiritual dan kemanusiaan, mengerjakan sikap dan tingkah laku yang jujur dan bermoral serta menyiapkan santri untuk hidup sederhana dan bersih hati." (Fathul Amin, 2020).

Dalam hal ini Pondok Pesantren memiliki banyak fungsi, diantaranya sebagai lembaga Pendidikan Islam dalam rangka melestarikan dan mengembangkan ajaran Agama Islam, sehingga Pondok Pesantren dikatakan sebagai lembaga syiar Islam.



Fungsi Pondok Pesantren yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa Pondok Pesantren berfungsi sebagai lembaga pembangunan, pengembangan dan pemberdayaan Masyarakat. Jadi Pesantren sebagai sebuah sistem Pendidikan, telah memberikan kontribusi yang nyata bagi perkembangan Islam. Sebagai institusi keislaman, Pesantren mampu menduduki posisi yang relatif penting dalam Masyarakat, dan mampu bertahan di tengah-tengah gelombang perubahan sampai saat ini. Pendidikan Pondok Pesantren, menyiapkan pribadi muslim yang tangguh, harmonis, mampu mengatur kehidupannya, mengatasi persoalan-persoalan kebutuhan Hidup serta mampu mengarahkan tujuan hidupnya (Fathul Amin, 2020).

Berdasarkan hasil pengamatan pra penelitian yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung mengenai motivasi, budaya organisasi dan kinerja Pengurus yang dijumpai. Untuk melihat sejauh mana kinerja pengurus maka peneliti melakukan penyebaran instrumen pra penelitian (angket) kepada para pengurus pondok pesantren al-hikmah. Hasil dari penyebaran angket tersebut didapatkan pengurus yang kinerjanya baik, dan diperjelas dengan tabel di bawah ini :

**Tabel 1 Data Awal Penelitian**

No	Indikator Budaya Organisasi	Dilaksanakan	
		Ya	Tidak
1	Pelaksanaan Norma	√	
2	Pelaksanaan Nilai-nilai	√	
3	Kepercayaan		√
No	Indikator Motivasi Kerja	Ya	Tidak
1	Penghargaan Diri	√	
2	Kekuasaan	√	
3	Kebutuhan Keamanan Kerja	√	

Sumber: Hasil Pra penelitian Ponpes Al Hikmah diolah, 2024

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa kinerja pengurus cukup baik dan motivasi yang didapatkan pengurus dari pimpinan sangat baik. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pengurus sangatlah baik disesuaikan dengan budaya organisasi yang ada di pondok pesantren tersebut. Peneliti melihat bahwa kinerja pengurus pondok pesantren al-hikmah sangatlah baik walaupun para pengurus pondok pesantren al-hikmah mempunyai banyak kesibukan diluar kegiatan pondok pesantren, seperti melaksanakan kuliah, mengajar privat di luar pondok pesantren dan kegiatan lainnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya data-data pelanggaran santri yang sangat minim, absensi ngaji santri yang bagus dan jarang alpa.

Maka berdasarkan hasil obsevasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 Februari 2024 di Pondok Pesantren Al-Hikmah Bandar Lampung, peneliti menemukan sebuah keunikan di pondok pesantren al-hikmah yang dimana di beberapa pondok pesantren lain para pengurus hanya difokuskan kepada kegiatan-kegiatan didalam pondok pesantren. Berbeda halnya dengan pengurus yang ada di pondok pesantren al-hikmah mereka diwajibkan untuk melaksanakan tugas di



pondok pesantren dan juga mereka memiliki kegiatan di luar pondok pesantren tetapi semua tanggung jawab dan kinerja pengurus tetap terlaksana dengan baik dan benar.

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, membuat penulis tertarik untuk menjadikan Pondok Pesantren Al-Hikmah Bandar Lampung sebagai tempat penelitian guna mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Al-Hikmah dan ingin meneliti lebih lanjut untuk dijadikan karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Al-Hikmah"**.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Muchtar Hasri, 2021) motivasi mempersoalkan Bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko dalam (Asep R. Rukmana, 2020) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Stephen P. Robins dalam buku Wibowo (Fitri et al., 2021) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau keadaan yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan hidup sesuai keinginan. Dengan adanya motivasi seseorang maka akan dengan mudah mengarahkan dan memotivasi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai keinginannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja setiap individu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini merupakan salah satu permasalahan yang harus dihadapi oleh manajemen, karena menurunkan motivasi karyawan akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk membedakan organisasi lainnya karena nilai yang dipegang secara bersama oleh semua anggotanya. Berikut pengertian budaya organisasi menurut para ahli.

Menurut Graham dikutip dari Murthy, Prasetyo and Utari (2023) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Menurut Robins and Judge dalam (Susanti et al., 2021) budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang



membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Gibson dalam (Duka et al., 2020) Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

Menurut beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai keyakinan, asumsi, nilai, kebiasaan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi yang dibentuk atau didirikan, diciptakan oleh sekelompok individu yang bekerja sama sebagai pedoman dalam cara organisasi berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah internal dan eksternal serta membedakan organisasi satu sama lain.

### **Kinerja**

Menurut (Rahmadani & Sampeliling, 2023), kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut performance. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Menurut Armstrong & Baron dalam (Can & Yasri, 2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara dalam (Damanik, 2021) mengatakan "Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pendapat lain menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja, salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
- 3) Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Didasarkan pada teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya karyawan dalam mencapai kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Oleh karena itu, peneliti menemukan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu, yang dapat memengaruhi pencapaian organisasi tertentu.



## METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (Helmita, 2021) desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan diikuti peneliti untuk melakukan penelitiannya. Penelitian ini mengenai Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah kota Bandar Lampung menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif data yang diperoleh dengan melakukan *survey* sehingga mendapatkan jawaban berupa angka (Sugiyono, 2019) dalam (Yudhinanto CN, 2023).

Pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang akan disebarakan kepada pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah dengan pengambilan sampel 60 kepada responden dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam kuesioner tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri. Tehik analisis data menggunakan analisis linear berganda pada program SPSS 20. Pengujian hipotesis menggunakan uji hipotesis parsial (Uji T) dan uji hipotesis simultan (Uji F).

Adapun populasi pada penelitian ini yaitu Pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah yang berjumlah 60 pengurus. Adapun data pengurus tersebut dapat dirinci sebagai berikut;

Tabel 2. Data Pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah

No.	Jabatan	Ket.	Jumlah
1.	Ketua Pondok	Putra dan putri	2
2.	Sekretaris Pondok	Putra dan putri	2
3.	Waka Kurikulum	Putra dan putri	2
4.	Waka Kesantrian	Putra dan putri	2
5.	Waka Sarpras	Putra dan putri	2
6.	Seksi Pendidikan	Putra dan putri	11
7.	Seksi Kesehatan	Putra dan putri	10
8.	Seksi Keamanan	Putra dan putri	10
9.	Seksi Pesantren Smart Digital (PSD)	Putra dan putri	5
10.	Seksi Perlengkapan	Putra dan putri	7
11.	Seksi Kebersihan	Putra dan putri	7
	<b>Total</b>		<b>60</b>

Sumber: data Primer Diolah, 2024

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Agar dapat menggambarkan secara tepat variabel yang diteliti, maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampelnya. Oleh karena itu, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. "Metode sampling jenuh atau istilah lainnya sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN DISKUSI

Tahapan untuk melakukan uji validitas adalah; 1) sebelum menyebarkan kuis/angket kepada responden sebaiknya melakukan konsultasi angket terlebih



kepada dosen pembimbing, 2) sebariskan angket kepada responden, 3) lakukan tabulasi atau perekapan hasil jawaban responden yang sudah tertuang dalam angket/kuesioner, 4) melakukan analisis distribusi frekwensi, 5) melakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program *spss 23.00 for indows*. Adapun hasil uji validitas disajikan pada tabel 3 berikut ini;

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi kerja	Item 1	0,873	0,254	Valid
	Item 2	0,807	0,254	Valid
	Item 3	0,808	0,254	Valid
	Item 4	0,855	0,254	Valid
	Item 5	0,854	0,254	Valid
	Item 6	0,806	0,254	Valid
Budaya Organisasi	Item 7	0,869	0,254	Valid
	Item 8	0,871	0,254	Valid
	Item 9	0,884	0,254	Valid
	Item 10	0,902	0,254	Valid
	Item 11	0,846	0,254	Valid
	Item 12	0,847	0,254	Valid
Kinerja	Item 13	0,861	0,254	Valid
	Item 14	0,857	0,254	Valid
	Item 15	0,873	0,254	Valid
	Item 16	0,901	0,254	Valid
	Item 17	0,864	0,254	Valid
	Item 18	0,821	0,254	Valid

Sumber: data Primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan uji validitas di atas maka seluruh item soal angket dinyatakan telah memenuhi unsur validitas karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$ .

Selain uji validitas, peneliti juga melakukan pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha pada program *SPSS 22 for Windows*. Ada pun hasil dari uji reliabilitas pada kedua variable dapat di sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Realibilitas koefisien	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	6 item pernyataan	0,911	Reliabel
Budaya Organisasi	6 item pernyataan	0,935	Reliabel
kinerja	6 item pernyataan	0,931	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian variabel (motivasi, budaya organisasi dan kinerja) dapat dikatakan reliabel.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian statistik dengan alat analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), terhadap Kinerja (Y). Adapun ikhtisar output penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

### Uji Secara Simultan

Tabel 5 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.464	2	518.732	57.260	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.785	57	.382		
	Total	1059.249	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus.

Dari hasil Uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 57.260 > F_{tabel} = 4,007$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesanten Al Hikmah Bandar Lampung .

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Mahendra Sucipto (2024) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Studi Kasus Pt. Nikomas Gemilang" yang telah diterbitkan dalam jurnal. Dalam penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh yang simultan antara profesionalisme kerja (X1) dan komitme (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R2 sebesar 0,979, menunjukkan kemampuan motivasi kerja dan budaya kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung hanya sebesar 97,9% sehingga masih ada 2,1% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung namun tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan alat pengujian signifikan t-test. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) variabel motivasi kerja



(X1), dan budaya organisasi (X2, terhadap kinerja pengurus (Y).

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.129	.439		4.853	.000
Motivasi	.307	.031	.361	10.020	.000
Budaya Organisasi	.578	.031	.664	18.420	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja

Dari hasil uji t pada tabel 6, menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus dengan nilai  $T_{hitung} = 10,020 > T_{tabel} = 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung . Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja bernilai positif menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil tersebut menjelaskan bahwa factor motivasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka fenomena yang terjadi pada Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung yaitu mengenai pengurus yang Sebagian besar masih menempuh Pendidikan di bangku perkuliahan tetapi mampu mencapai kinerja yang diinginkan dapat ditingkatkan lagi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ike Kusdyah Rachmawati dkk (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga mendukung penelitian yang dilakukan Yustika Chandra Murthy dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t pada tabel 6, menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus dengan nilai  $T_{hitung} = 18,420 > T_{tabel} = 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung . Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi bernilai positif menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pengurus, artinya



semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil tersebut menjelaskan bahwa factor budaya organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung, karena dengan budaya organisasi yang tinggi maka fenomena yang terjadi pada Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung yaitu mengenai pengurus yang sebagian besar masih menempuh Pendidikan di bangku perkuliahan tetapi mampu mencapai kinerja yang diinginkan dapat di pertahankan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Mahendra Sucipto dkk (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga mendukung penelitian yang dilakukan Ismawati dkk (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Al Hikmah secara parsial, hal ini menunjukkan jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pengurus akan meningkat begitu jua sebaliknya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pengurus pondok pesantren Alhikmah secara parsial, hal ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pengurus akan meningkat begitu juga sebaliknya.
3. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pengurus secara simultan.dengan nilai nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,979, menunjukkan kemampuan motivasi kerja dan budaya kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lampung hanya sebesar 97,9% sehingga masih ada 2,1% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Pondok Pesantren Al Hikmah Bandar Lamung namun tidak diteliti pada penelitian ini.

### REFERENSI

- Anastasya Raheld Rumeen, Christoffel Kojo, M.B.W. (2023) '*Kerja Pada Bank Bri Cabang Palu Sulawesi Tengah The Effect Of Training , Compensation , And Workload On Job Satisfaction At Bank Bri Branch , Central Sulawesi*', *Jurnal EMBA*, 11(1), pp. 1231-1241.
- Asep R. Rukmana, A.M. (2020) '*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap*



- Kinerja Dosen', Jurnal Indonesia Membangun*, 19(1), pp. 72–86.
- Can, A. and Yasri (2019) '*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*', *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), pp. 1–26.
- Damanik, M. (2021). *Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V2i1.441>.
- Duka, A. C., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bosowa Berlian Motor Kupang*. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, Vol 2 No 1, 23–38.
- Fathul Amin (2020) '*Analisa Pendidikan Pesantren Dan Perannya Terhadap Pendidikan Islam*', *Tadris : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 13(2), pp. 56–73. Available at: <https://doi.org/10.51675/jt.v13i2.63>.
- Fernanda, M. (2021) '*Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kumala Indonesia Shipyard Di Kota Batam*'.
- Fitri, A.I., Maryadi and Asri (2021) '*Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja asn pada sekretariat daerah kabupaten pinrang*', *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2, pp. 647–656.
- Helmita. (2021). *Peranan Kepala Desa Dalam Strategi Bertahan Umkm Di Tengah Pandemi Covid-19*. 26(3), 42–52.
- Indriyani, D. and Amini, T. (2020) '*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan*', *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 2(1), pp. 1–9.
- Irvansyah, A., Baharuddin and K, I. (2019) '*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng*', *Journal Of Management*, 2(2), pp. 1–20.
- Muchtar Hasri (2021) '*Pengaruh Perilaku Pemimpin melalui Motivasi Eksternal Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi KPHP Minas Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau*', *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*, 3(2), pp. 131–140.
- Muktamar, A. et al. (2024) '*Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*', *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), pp. 181–190.
- Murthy, Y.C., Prasetyo, I. and Utari, W. (2023) '*Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro*'.



- BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), p. undefined-undefined. Available at: <https://doi.org/10.47686/BBM.V9I2.418>.
- Nur Aziz and Dewanto, I.J. (2022) 'Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard', *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), pp. 168-177. Available at: <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>.
- Pratiwi, M.N. and Puspitadewi, N.W.S. (2021) 'Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom Di Pt X Sidoarjo Monalita Nurindahsari Pratiwi Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi', *Character:Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), pp. 45-55.
- Rahman, S. (2021) 'Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar', *Merdeka Belajar*, (November), pp. 289-302.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Issn*, 20(1), 77-86.
- Ratna Fitriani, M. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta', (1).
- Semet, S. (2022) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), pp. 858-866. Available at: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>.
- Setiawan, N. (2021) 'Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), pp. 372-389. Available at: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>.
- Sholihatini, S. (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Penilaian Kpi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia - repository stie mahardhika, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*.
- Sihite, M. (2019) 'Strategi Membangun Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi', *seminar nasional Royal*, 9986(September), pp. 407-412.
- Sucipto, M. et al. (2024) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nikomas Gemilang)', *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.46799/ADV.V2I2.192>.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif,Kualitatif,R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta,Cv.
- Susanti, E., Hidayat, A. C., & Rahmayanti, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial. Value :*



*Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 488–498.

<https://doi.org/10.32534/Jv.V16i2.2412>

Yudhinanto Cn, H. (2023). *Strategi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkh) Dalam Digitalisasi Pemasaran Untuk Kesejahteraan Masyarakat*. 5, 1–23.