

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN AL-MUHAJIRIN 1 PURWAKARTA JAWABARAT

Muhamad Yoga Iskandar¹, Choirun nisful laili^{2*}, Lik Anah^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 28 Agustus 2023

Revisi: 15 September 2023

Diterima: 10 Oktober 2023

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Korespondensi

muhamadyogaiskandar19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta. (2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta. (3) Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat.

How to Cite

Kutip dokumen ini: Iskandar, M. Y., Anah, L., & Laili, C. N. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN AL-MUHAJIRIN 1 PURWAKARTA JAWABARAT . *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 388–394. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6735>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengurangan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberentian. Sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien, diharapkan setiap karyawan memiliki kinerja yang baik. (Maharani, 2019) praktik sumber daya manusia erat kaitannya dengan segala aspek mengenai bagaimana pekerja dalam menjalankan pekerjaannya di dalam organisasi. Dalam realisasinya, program manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak para pegawai di dalam organisasi.

Peranan sumber daya manusia didalam perusahaan begitu penting bagi kemajuan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan berusaha agar memiliki sumber daya manusia yang baik supaya mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain sumber daya manusia yang penting perusahaan juga harus memperhitungkan faktor-faktor yang membuat sumber daya manusia tersebut berjalan, yaitu adanya motivasi kerja, perusahaan memberikan motivasi kepada para bawahannya agar karyawan tersebut terdorong semangatnya dan

membuat pekerjaannya menjadi lebih baik, selanjutnya yaitu tentang kepemimpinan, bagaimana cara pemimpin mengarahkan suatu karyawan supaya bekerja dengan baik, dan yang terakhir yaitu kepuasan kerja, suatu perusahaan harus bisa memberikan bawahannya kenyamanan dan aktivitas dalam bekerja. Dari semua unsur tersebut bahwa ketiga variabel tersebut sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar sumber daya manusia nya berjalan dengan lancar

Menurut (Purwanto et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikiologi dasar. Banyak pakar perilaku organisasi percaya bahwa motivasi merupakan fokus terpenting dalam pendekatan mikro dalam perilaku organisasi.

Menurut (Alfi Pahlawan dan onsardi, 2020) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Kepuasan kerja adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan konsistensi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Seperti yang dituturkan oleh (Mubarak & Zein, 2019) upah dan gaji diakui sebagai faktor kepuasan dan multidimensional yang signifikan secara kognitif dan kompleks dalam kepuasan kerja. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam *reward* maupun *punishment* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, tidak adanya penghargaan atas pengalaman, keahlian dan tidak adanya jenjang karir serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan lebih baik di masa depan.

Seiring perkembangan zaman proses modernisasi terjadi hampir pada seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk modernisasi yang terjadi pada lembaga pendidikan pesantren terutama pesantren tradisional (salafi) yang semakin banyak mengalami perubahan kearah modern. Modernisasi pesantren terjadi pada aspek fisik dan non fisik seperti tugas dan fungsinya di era modern. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh (muljono, 2015) bahwa orientasi utama pesantren salafi hanya memberikan layanan dalam kajian agama islam atau *taffaquh fi al-din* kepada santrinya, orientasi ini terlalu sempit karena tidak *responsive* terhadap dinamika masyarakat yang terus bergerak maju. Dapat dipahami bahwa saat ini banyak pesantren salafi merespon terhadap kebutuhan masyarakat. Seperti yang tadinya tidak cuma mempelajari atau mendalami ilmu agama menjadi adanya sistem pendidikan, yang mana tidak hanya mendalami ilmu agama saja tetapi ada juga sistem pendidikannya seperti SD, SMP, SMA.

Al-Muhajirin Islamic Bording school adalah lembaga pendidikan islam yang berdiri sejak tahun 1993. Pondok Pesantren Al-Muhajirin pesantren salaf yang manajemennya dikelola secara modern, bernaung dibawah Yayasan Al-Muhajirin yang dimana sistem

sumber daya manusia nya dikelola dengan baik sehingga tahun demi tahun berkembang yang tadi nya tidak memiliki sumber daya manusia yang mencukupi dan sekarang menjadi salah satu pondok terbesar di daerah Purwakarta. Yang mana memiliki berbagai unit di dalam nya seperti Muhajirin TV, DSM (Dompot Sabilillah Al-Muhajirin), BMT (Baitul Maal wa Tamwil), sekretariat, dan tentunya punya kepengurusan Asrama Putra an Asrama Putri yang sudah berkembang.

Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa masalah yang terjadi di Motivasi Kerja di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat. Yang pertama yaitu kurangnya apresiasi atas pengakuan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan yang baik di Yayasan, berbeda dengan perusahaan-perusahaan di luar sana ketika ada karyawannya yang melakukan suatu pekerjaan yang baik dan sungguh-sungguh bakalan di apresiasi oleh pemimpinnya, berikutnya masalah yang terjadi di Pondok yaitu terhadap tanggung jawab atas pekerjaannya, pengalaman peneliti ketika mondok di Pondok tersebut ataupun selama peneliti sudah menjadi alumni sering kali karyawan mengabaikan tanggung jawabnya atas pekerjaan, seringkali karyawan tersebut tidak ada ketika di beri tanggung jawab oleh yayasan, contoh nya seperti karyawan yang meninggalkan jam mengajarnya. Selanjutnya terdapat beberapa persoalan yang timbul pada Kepemimpinan di Pondok Pesantren Al-Muhajirin Purwakarta. Kepemimpinan yang baik dan bijak itu memberikan yang terbaik kepada karyawannya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan pemimpin dari suatu perusahaan atau organisasi yaitu, faktor kenyamanan kerja bagi bawahannya, yang begaimana kita tahu kenyamanan yang ada di Pondok Pesantren itu berbeda dengan yang ada di perusahaan atau instansi pemerintah, yang mana kenyamanan kerja di pondok pesantren itu minim mungkin bisa disebut kurang nyaman. Faktor berikutnya yaitu penghargaan terhadap ide bawahannya, seringkali pemimpin Pondok mengabaikan ide-ide yang muncul di bawahannya, yang mana akan memberikan suasana dan nuansa tersendiri atas idenya tersebut.

Dan yang terakhir yang menjadi persoalan yang ada di Pondok Pesantren Al-Muhajirin Purwakarta yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena disitu titik dimana karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi tersebut, seperti yang terjadi di Pondok Pesantren Al-Muhajirin, sebagaimana yang sudah peneliti observasi dan pengalaman selama mondok di Pondok Pesantren Al-Muhajirin. Bahwa kepuasan kerja bisa dinilai dari beberapa hal, salah satunya seperti gaji gaji yang di berikan, yang mana berbeda dengan perusahaan atau organisasi diluar yang menentukan gaji dengan UMR (upah minimum regional) yang mana berbeda terbalik dengan suatu Yayasan atau Pondok Pesantren, yang mana gaji tersebut ditentukan oleh Yayasan atau Pondok Pesantren tersebut.

Berdasarkan fenomena di perusahaan tersebut peneliti memandang perlu untuk meningkatkan Motivasi kerja dan Kepemimpinan, karena menurut peneliti sangat penting untuk dilakukan. Yang diharapkan nantinya setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandung realitas, konkrit, teramati terukur dan hubungan sebab akibat), digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019:17)

Proses penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Mei 2022 di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1, Jln. Veteran No.155, RT.41/RW.05, Nagri Kaler, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41115. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability non sampling dan jenis yang dipakai adalah *simple jenuh*, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan Pondok Pesantren Al-Muhajirin sebanyak 40 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan output SPSS semua variabel memenuhi syarat validitas dibuktikan dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 dan r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dianggap layak karena semua item pernyataan mudah untuk dipahami dan dijawab serta mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	.790	Reliabel
2	Kepemimpinan	.778	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	.789	Reliable

Sumber: hasil olah data Spss 23, 2022

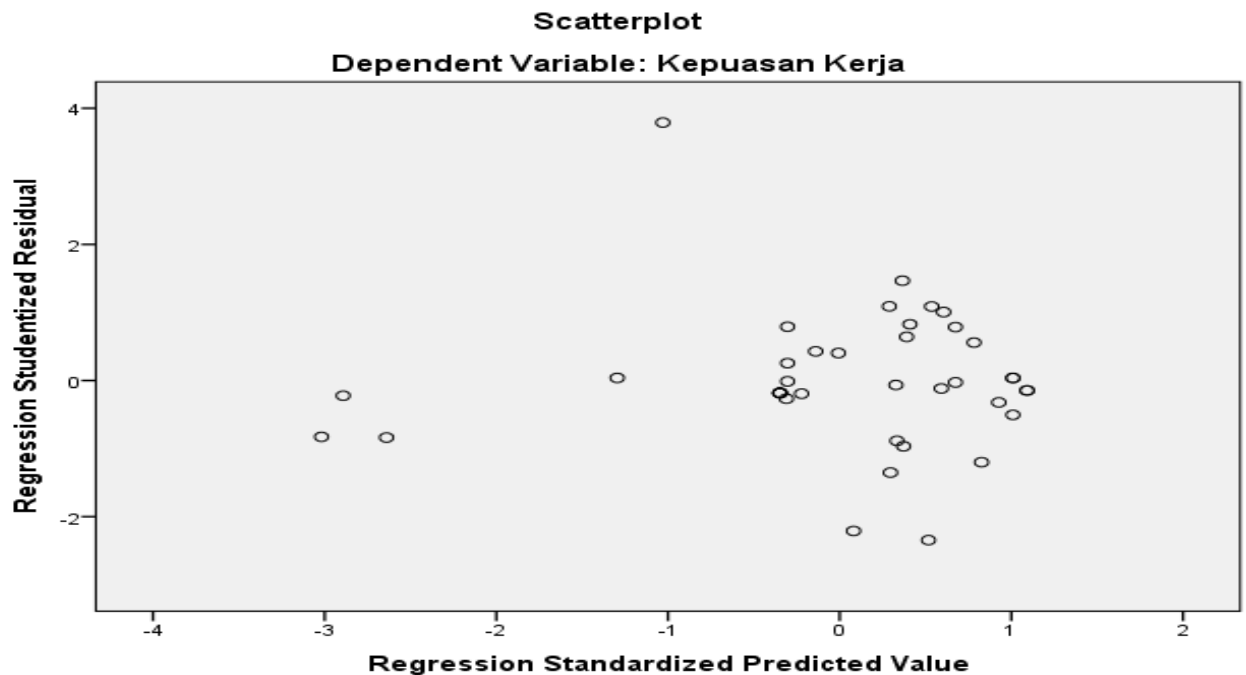
Berdasarkan hasil uji olah data reliabilitas dari variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja memberikan masing-masing nilai koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018:44). Maka variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dapat dikatakan reliabel.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Dari hasil analisis uji normalitas data dengan menggunakan kolmogorov smirnov. Berdasarkan hasil tabel output menunjukkan nilai 0,089 lebih besar dari 0,05. Demikian residual data dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* 0,207 lebih dari 0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF adalah 4,833 kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi kerja dan Kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar scatterplot peneliti menyimpulkan bahwa pada uji heteroskedastisitas, tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 1,121 dan Untuk Motivasi Kerja (nilai b_1) sebesar 0,676, sementara Kepemimpinan (nilai b_2) sebesar 0,364, sehingga dapat disimpulkan dari persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

1. Nilai constanta sebesar 1,121, ketika variabel indefenden dinaikan satu kesatuan maka variabel defenden ikut naik sebesar 1,121 dan sebalik nya ketika variabel indefenden ada penurunan satu kesatuan variabel defenden ikut turun sebesar 1,121.
2. Ketika variabel X1 dinaikan satu kesatuan maka variabel Y ikut naik sebesar 0,676 dan sebaliknya ketika variabel X1 ada penuruanan satu kesatuan maka variabel Y ikut turun sebesar 0,676
3. Ketika variabel X2 dinaikan satu kesatuan maka variabel Y ikut naik sebesar 0,364 dan sebaliknya ketika variabel X2 ada penurunan satu kesatuan maka variabel Y ikut turun sebesar 0,364

UJI HIPOTESIS

Hasil uji persial untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} = 3.607$ dengan taraf signifikan 5%. Uji 2 sisi dan $df=n-2$ ($40-2$) = 38. Sehingga di dapat t_{tabel} sebesar 2.024 dengan demikian bahwa $t_{hitung} 3.607 > t_{tabel} 2.024$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan Hasil uji persial untuk variabel Kepemimpinan (X2) diperoleh $t_{hitung} = 2.738$ dengan taraf signifikan 5%. Uji 2 sisi dan $df = n - 2 (40 - 2) = 38$. Sehingga di dapat t_{tabel} sebesar 2.024 dengan demikian bahwa $t_{hitung} 2.738 > t_{tabel} 2.024$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan perhitungan didapat nilai $F_{hitung} 92,066$ dengan taraf signifikan 5%, F_{tabel} diperoleh dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 40 - 3 = 37$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3.25 dan tingkat signifikan 0,000 dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 92,066 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai alfa atau nilai signifikan juga menunjukan angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat.

Dari hasil uji koefisien determinasi pada diatas, nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,824 artinya variabel Motivasi kerja dan Kepemimpinan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 82,4% , sedangkan sisanya sebesar 17,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

- a. Berdasarkan hasil pengujian variabel menunjukan bahwa Motivasi Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja didapat dari t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 3,607 yang kemudian di bandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan hasil ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Eko Purwanto, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Agensi Pemasaran Cabang Surabaya.
- b. Berdasarkan hasil pengujian variabel menunjukan bahwa Kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja didapat dari t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 2,738 yang kemudian di bandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan hasil ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Profita, 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang.
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai F_{hitung} adalah sebesar $F_{hitung} 92,066 > F_{tabel} 4.10$ dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Maka nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terdapat

hubungan yang positif signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yaitu (Alfi Pahlawan dan onsardi, 2020) mengatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.

KESIMPULAN

- a. Motivasi Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat.
- b. Kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat.
- c. Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terdapat hubungan yang positif signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja di Pondok Pesantren Al-Muhajirin 1 Purwakarta Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA.

- Alfi Pahlawan dan onsardi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu*. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 1.
- Eko Purwanto. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Agensi Pemasaran Cabang Surabaya*. In Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 1(1). <https://doi.org/10.31599/jmu.v6i1.493>
- muljono. (2015). *Pesantren Modern IMM Pencetak Muslim Modern*. Rajawali pers.
- Profita, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahanan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes)*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 4(2), 142–152. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1696>
- Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Dahruji. (2020). *Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang surabaya*. Msdm, 1–11.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. ALFABETA.