

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, KARAKTERISTIK TIM DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI
PONDOK PESANTREN IDRIS BINTAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Magister
Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

Nur Sahfitri

NIM: 24861370028

**Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam
STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**"PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, KARAKTERISTIK TIM DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
DI PONDOK PESANTREN IDRIS BINTAN"**

TESIS

**NUR SAHFITRI
NIM: 24861370028**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
Tanggal 05 Februari 2026

Dosen Pembimbing I,



**Dr. M. Taufiq, M.Si.
NIP.199104062019031000**

Dosen Pembimbing II,



**Dr. Ramandha Rudwi Hantoro, M.Pd
NIP.198808122019031000**

Ketua Program Studi,



**Dr. Fadhila Yonata, M.Pd.
NIP.199206082018011001**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Jl. Lintas Barat KM 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Bintan
Telp 0771-4442607 Fax: 0771-4442610
Website: www.stainkeprn.ac.id Email: pascasarjana@stainkeprn.ac.id

Bintan, 23 Januari 2026

Pembimbing I : Dr. M. Taufiq, M. Si.
Pembimbing II : Dr. Ramandha Rudwi, M. Pd. I.

Kepada Yth.
Ketua Prodi Magister MPI
STAIN Sultan Abdurrahman
Kepri
di-
Bintan

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sesuai persyaratan yang berlaku di Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, maka kami berpendapat bahwa Tesis saudara (Nur Sahfitri) NIM (24861370028) dengan judul **"Pengaruh Struktur Organisasi, Karakteristik Tim dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Pondok Pesantren Idris Bintan"**, telah dapat di terima guna sebagai syarat Ujian Tesis pada program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

Demikian yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa, dan Bangsa.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. M. Taufiq, M. Si.
NIP. 199104062019031000

Pembimbing II

Dr. Ramandha Rudwi, M. Pd. I.
NIP. 198808122019031000

LEMBAR PENGESAHAN

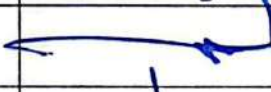
"PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, KARAKTERISTIK TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI PONDOK PESANTREN IDRIS BINTAN"

TESIS

NUR SAHFITRI
NIM : 24861370028

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
Tanggal 05 Februari 2026

TIM PENGUJI

Nama Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag. (Ketua Penguji)		20/2/26
Dr. Amrul Lutfi, M. Pd. (Sekretaris Penguji)		20/2/26
Dr. H. Imam Subekti, M.Pd.I. (Penguji I)		20/2/26
Dr. M. Taufiq, M. Si. (Penguji II/Pembimbing I)		20/2/2026
Dr. Ramandha Rudwi Hantoro, M.Pd. (Penguji III/Pembimbing II)		20/2/2026

Bintan, 20 Februari 2026

Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
Ketua Prodi,



Dr. Padhila Yonata, M.Pd.
NIP.199206082018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA SEKOLAH TINGGI AGAMA
ISLAM NEGERI SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 CerukljukKelurahanToapayaAsri - Bintan
Tlp. 0771- 4442607 Fax. 0771-4442610
Website : www.stainkepri.ac.id Email : stainkepri@kemenag.go.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama Mahasiswa : Nur Sahfitri
Nomor Induk Mahasiswa : 24861370028
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Bintan, 22 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Nur Sahfitri
NIM : 24861370028

MOTTO

Rencana Tuhan tidak pernah datang terlambat karena Ia Maha Tahu kapan saat yang paling sempurna bagi kita untuk menerima setiap ketetapan-Nya. Penantian ini sebenarnya adalah proses pendewasaan agar hati kita jauh lebih siap dan bersyukur saat impian tersebut akhirnya menjadi nyata. Percayalah bahwa setiap doa akan bermuara pada jawaban yang paling indah, tepat pada momentum yang telah digariskan dengan penuh kasih sayang.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya, serta dengan kerendahan hati, karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

Suami Tercinta

Terimakasih atas kesabaran, pengertian, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti selama saya menempuh pendidikan ini. Engkau selalu menjadi tempat berbagi suka dan duka, penyemangat di kala lelah, dan motivator terbesar dalam setiap langkahku menyelesaikan studi ini. Terimakasih telah rela mengorbankan waktu bersama demi tercapainya cita-cita ini. Semoga Allah senantiasa melimpahkan keberkahan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam hidup kita, serta menjadikan kita keluarga yang sakinah, mawaddah, warahmah.

Orangtua Tercinta

Ayahanda dan Ibunda yang sangat saya hormati, sayangi, dan banggakan, terimakasih atas segala doa yang tak pernah putus, dukungan moril dan materil yang tak terhingga, serta kasih sayang yang tulus sepanjang hidup ananda. Pengorbanan, didikan, dan teladan kalian adalah bekal terbesar dalam perjalanan hidup saya. Semoga karya sederhana ini menjadi persembahan bakti ananda dan dapat menjadi kebanggaan serta kebahagiaan bagi kalian. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur panjang, dan keberkahan bagi Ayahanda dan Ibunda.

Bapak Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II

Terimakasih atas bimbingan yang penuh kesabaran, arahan yang bijaksana, kritik dan saran yang membangun, serta ilmu yang sangat berharga yang telah diberikan selama proses penelitian dan penyelesaian tesis ini. Kesabaran Bapak/Ibu dalam membimbing, meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk kesempurnaan karya ini tidak akan pernah terlupakan. Jasa-jasa Bapak/Ibu akan selalu terkenang dan menjadi motivasi bagi saya untuk terus belajar, berkarya, dan mengabdikan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan pahala yang berlimpah.

Bapak Ketua Program Studi Magister Pendidikan Islam

Terimakasih atas kepemimpinan yang visioner, arahan akademik yang bermanfaat, dan dukungan yang telah diberikan selama saya menempuh pendidikan di Program Studi ini. Dedikasi Bapak dalam memajukan program studi menjadi inspirasi bagi kami semua.

Pimpinan Pondok Pesantren Idris

Terimakasih atas kesempatan, kepercayaan, izin, dan dukungan yang diberikan kepada saya untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal ini. Kemurahan hati dan kebijaksanaan dalam memberikan kesempatan belajar sambil bekerja sangat saya hargai. Semoga ilmu yang saya peroleh dapat bermanfaat dan berkontribusi nyata bagi kemajuan dan perkembangan Pondok Pesantren Idris ke

depan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dalam kepemimpinan dan segala urusan.

Seluruh Pegawai Pondok Pesantren Idris

Terimakasih atas kerjasama yang solid, dukungan moril, bantuan, dan pengertian yang luar biasa selama saya menjalani studi ini. Kebersamaan kita dalam mengemban tugas dan amanah di pondok pesantren menjadi pelajaran berharga tentang kerja tim dan dedikasi. Semoga silaturahmi kita senantiasa terjaga dengan baik dan Allah memberikan keberkahan, kemudahan, serta kebaikan dalam setiap pekerjaan dan kehidupan kita semua.

Seluruh Dosen STAIN Sar Kepri

Terimakasih atas ilmu, bimbingan, arahan, dan inspirasi yang telah diberikan selama proses perkuliahan. Setiap mata kuliah, diskusi, dan pembelajaran yang Bapak/Ibu berikan telah memperkaya wawasan dan membentuk pemikiran kritis saya. Dedikasi Bapak/Ibu dalam mencerdaskan bangsa melalui pendidikan patut diteladani. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan keberkahan ilmu, kesehatan, dan kemuliaan di dunia dan akhirat.

Bagian Akademik Program Studi

Terimakasih atas pelayanan yang ramah dan profesional, kemudahan administrasi, bantuan teknis, serta kesabaran dalam melayani berbagai keperluan akademik yang telah diberikan sejak awal perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini. Dedikasi Bapak/Ibu dalam melayani mahasiswa sangat membantu kelancaran proses studi kami.

Teman-teman Seperjuangan S2 MPI

Terimakasih atas kebersamaan yang penuh makna, semangat yang saling menguatkan, bantuan dan dukungan dalam suka maupun duka, serta kerjasama yang baik selama menempuh pendidikan ini. Diskusi-diskusi ilmiah, tukar pikiran, dan berbagi pengalaman bersama kalian telah memperkaya pemahaman dan menjadikan perjalanan studi ini lebih bermakna dan berkesan. Semoga kita semua sukses mencapai cita-cita, dapat mengamalkan ilmu yang telah kita peroleh untuk kemajuan pendidikan Islam, dan silaturahmi kita tetap terjaga hingga masa mendatang.

ABSTRACT

Nur Sahfitri
Student ID: 24861370028

This study aims to analyze the influence of organizational structure, team characteristics, and work motivation on employee organizational commitment at Idris Bintan Islamic Boarding School. The high turnover phenomenon shows that 42 employees resigned (2022-2025), with the majority (69 out of 128 employees) remaining only 0-2 years, absenteeism is 15%, and administrative completion is below 80%. Despite various efforts (reward-punishment systems, monthly evaluations, spiritual programs, and training), employee commitment remains low, indicating the need for a simultaneous investigation of organizational structure, team characteristics, and work motivation.

This quantitative correlational study used a total sampling of 70 employees. Data were collected using a valid and reliable 1-5 Likert scale questionnaire and analyzed using descriptive-inferential statistics using SPSS 30.

Research results: (1) Organizational structure has a significant effect ($r=0.754$; $R^2=56.8\%$); (2) Team characteristics have a significant effect ($r=0.678$; $R^2=46\%$); (3) Work motivation has a significant effect ($r=0.758$; $R^2=57.4\%$); (4) Simultaneously, there is a significant effect ($F_{count}=39.56 > F_{table}=2.74$; $R^2=64.3\%$). The findings confirm Colquitt's (2015) Integrative Model of Organizational Behavior and Islamic values (QS. Ash-Shaff:4, Al-Maidah:2, Al-Insyirah:7-8).

Recommendations for three pillars: structural reform (job descriptions, decentralization), team strengthening (team building, cross-unit coordination), and motivational acceleration (training, rewards, and welfare). Integrated implementation is expected to significantly increase organizational commitment.

Keywords: *Organizational Structure, Team Characteristics, Work Motivation, Organizational Commitment, Islamic Boarding School*

ABSTRAK

Nur Sahfitri
NIM: 24861370028

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh struktur organisasi, karakteristik tim, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan. *Turnover* tinggi menunjukkan 42 pegawai mengundurkan diri (2022-2025) dengan mayoritas (69 dari 128 orang) hanya bertahan 0-2 tahun, ketidakhadiran 15%, dan penyelesaian administrasi di bawah 80%. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan (sistem *reward-punishment*, evaluasi bulanan, program spiritual, dan pelatihan), komitmen pegawai tetap rendah, menunjukkan perlunya investigasi faktor struktur organisasi, karakteristik tim, dan motivasi kerja secara simultan.

Penelitian kuantitatif korelasional ini menggunakan total sampling terhadap 70 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *Likert* 1-5 yang valid dan reliabel, dianalisis dengan statistik deskriptif-inferensial menggunakan SPSS 30.

Hasil penelitian: (1) Struktur organisasi berpengaruh signifikan ($r=0,754$; $R^2=56,8\%$); (2) Karakteristik tim berpengaruh signifikan ($r=0,678$; $R^2=46\%$); (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan ($r=0,758$; $R^2=57,4\%$); (4) Secara simultan berpengaruh signifikan ($F_{hitung}=39,56 > F_{tabel}=2,74$; $R^2=64,3\%$). Temuan mengkonfirmasi Model *Integratif Organizational Behavior Colquitt* (2015) dan nilai Islam (QS. Ash-Shaff:4, Al-Maidah:2, Al-Insyirah:7-8).

Rekomendasi tiga pilar: reformasi struktural (*job description*, desentralisasi), penguatan tim (*team building*, koordinasi lintas unit), dan akselerasi motivasi (diklat, penghargaan, kesejahteraan). Implementasi terintegrasi diharapkan meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan.

Kata Kunci: *Struktur Organisasi, Karakteristik Tim, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Pondok Pesantren*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Struktur Organisasi, Karakteristik Tim dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk melanjutkan penelitian dalam rangka menyelesaikan studi program Magister Manajemen Pendidikan Islam di STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di lingkungan pondok pesantren, khususnya di Pondok Pesantren Idris Bintan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan penelitian ini ke depannya. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Faisal, M. Ag selaku Ketua STAIN SAR Kepulauan Riau yang telah memberi motivasi dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Fadhila Yonata, M. Pd selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi motivasi dalam penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. M. Taufiq, M. Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dalam penyusunan tesis ini.

4. Dr. Ramandha Rudwi, M. Pd. I, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, masukan dan saran yang sangat berharga.
5. Kiyai H. Dr Suparman Manjan, Lc., M. Ed selaku Pimpinan Pondok Pesantren Idris Bintan yang telah memberikan izin dalam penelitian yang dilakukan serta memberikan motivasi kepada penulis.
6. Ibu Siti Maheran, Lc., LLM selaku Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Pondok Pesantren Idris Bintan yang telah memberikan arahan dan izin dalam melakukan penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
8. Bapak/Ibu Pegawai Pondok Pesantren Idris Bintan yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen organisasi di institusi pendidikan Islam, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bintan, 20 Januari 2026



Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Komitmen Organisasi.....	11
2. Struktur Organisasi.....	15
3. Karakteristik Tim.....	20
4. Motivasi Kerja.....	24
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
D. Variabel Penelitian.....	37
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	42

1. Kuesioner	42
2. Dokumentasi	42
G. Teknik Analisis Data	49
1. Pengolahan dan Analisis Data Deskriptif.....	49
2. Analisis Statistika Inferensial.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Penelitian	56
1. Profil Lembaga.....	56
2. Visi, Misi dan Tujuan Lembaga	57
3. Struktur Lembaga.....	59
4. Data Pegawai	60
5. Program Unggulan	63
B. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian.....	65
1. Komitmen Organisasi (Y)	66
2. Struktur Organisasi (X1)	75
3. Karakteristik Tim (X2).....	83
4. Motivasi Kerja (X3).....	92
C. Uji Prasyarat.....	101
1. Uji Normalitas.....	102
2. Uji Homogenitas	113
3. Uji Linearitas.....	121
D. Uji Hipotesis.....	130
E. Pembahasan Hasil Penelitian	142
F. Temuan Penelitian.....	156
G. Keterbatasan Penelitian.....	160
BAB V PENUTUP.....	163
A. Kesimpulan	163
B. Saran.....	164
DAFTAR PUSTAKA	169
LAMPIRAN.....	170

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai <i>Resign</i> Pondok Pesantren Idris Bintang Tahun 2022-2025	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Masuk Pondok Pesantren Idris Bintang Tahun 2022-2025	5
Tabel 1.3 Distribusi Lama Masa Kerja (<i>Job Tenure</i>) Pegawai Pondok Pesantren Idris Bintang.....	5
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)	43
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Struktur Organisasi (X1).....	44
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Tim (X2)	45
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	46
Tabel 3. 6 Kriteria Koefisien Reliabilitas.....	48
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 3. 8 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Data Kepegawaian Pondok Pesantren.....	60
Tabel 4. 2 Perbandingan Mobilitas Pegawai (2022–2025)	63
Tabel 4. 3 Tabel perhitungan deskripsi spss seluruh variabel	66
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi (Y)	68
Tabel 4. 5 Perhitungan Varians dan Standar Deviasi Data Berkelompok Variabel Komitmen Organisasi (Y)	71
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	73
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Skor Struktur Organisasi (X1)	77
Tabel 4. 8 Perhitungan Varians dan Standar Deviasi Data Berkelompok Variabel Struktur Organisasi (X1)	80
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel Struktur Organisasi (X1).....	82
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Karakteristik Tim (X2).....	86
Tabel 4. 11 Perhitungan Varians dan Standar Deviasi Data Berkelompok Variabel Karakteristik Tim (X2).....	89
Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Tim (X2)	91
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X3)	95
Tabel 4. 14 Perhitungan Varians dan Standar Deviasi Data Berkelompok Variabel Motivasi Kerja (X3).....	98
Tabel 4. 15 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi kerja (X3).....	100
Tabel 4. 16 Visualisasi Sebaran Data Variabel Motivasi Kerja (X3) dengan Kurva Normal.....	101
Tabel 4. 17 Perhitungan Uji Normalitas Chi-Kuadrat χ^2 Variabel Komitmen Organisasi (Y)	103
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Chi-Square melalui SPSS Variabel Y	104
Tabel 4. 19 Perhitungan Uji Normalitas χ^2 Variabel Struktur Organisasi (X1) .	106
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas Chi-Square melalui SPSS Variabel X1	107
Tabel 4. 21 Perhitungan Uji Normalitas χ^2 Variabel Karakteristik Tim (X2)	109

Tabel 4. 22 Hasil Uji Normalitas Chi-Square melalui SPSS Variabel X2	110
Tabel 4. 23 Perhitungan Uji Normalitas χ^2 Variabel Motivasi Kerja (X3)	111
Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas Chi-Square melalui SPSS Variabel X3	112
Tabel 4. 25 Ringkasan Hasil Uji Normalitas Variabel Komitmen Organisasi (Y), Struktur Organisasi (X1), Karakteristik Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3).....	113
Tabel 4. 26 Distribusi Skor Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan Kategorisasi Struktur Organisasi (X1)	114
Tabel 4. 27 Distribusi Varians dan Derajat Bebas Berdasarkan Kelompok Struktur Organisasi (X1)	114
Tabel 4. 28 Hasil Uji Homogenitas Varians (Levene's Test) Skor Komitmen variabel Y atas X2 menggunakan SPSS	116
Tabel 4. 29 Distribusi Skor Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan Kategorisasi Karakteristik Tim (X2).....	116
Tabel 4. 30 Distribusi Varians dan Derajat Bebas Berdasarkan Kelompok Karakteristik Tim (X2).....	117
Tabel 4. 31 Hasil Uji Homogenitas Varians (Levene's Test) Skor Komitmen variabel Y atas X2 menggunakan SPSS	118
Tabel 4. 32 Distribusi Skor Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan Kategorisasi Motivasi Kerja (X3).....	119
Tabel 4. 33 Distribusi Varians dan Derajat Bebas Berdasarkan Kelompok Karakteristik Tim (X2).....	119
Tabel 4. 34 Hasil Uji Homogenitas Varians (Levene's Test) Skor Komitmen variabel Y atas X3 menggunakan SPSS	120
Tabel 4. 35 Ringkasan Hasil Uji Homogenitas Varians Komitmen Organisasi (Y) atas Struktur Organisasi (X1), Karakteristik Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3)	121
Tabel 4. 36 ANOVA SPSS untuk Uji Linearitas Hubungan Variabel X1 dengan Y	124
Tabel 4. 37 Output ANOVA SPSS untuk Uji Linearitas Hubungan Variabel X2 dengan Y	126
Tabel 4. 38 Output ANOVA SPSS untuk Uji Linearitas Hubungan Variabel X3 dengan Y	129
Tabel 4. 39 Ringkasan Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi (Y) atas Struktur Organisasi (X1), Karakteristik Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3)	130
Tabel 4. 40 Hasil Analisis Korelasi Pearson antara Struktur Organisasi (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y)	131
Tabel 4. 41 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	132
Tabel 4. 42 Hasil Analisis Korelasi Pearson antara Karakteristik Tim (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y)	134
Tabel 4. 43 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Karakteristik Tim (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	135

Tabel 4. 44 Hasil Analisis Korelasi Pearson antara Motivasi Kerja (X3) dengan Komitmen Organisasi (Y)	137
Tabel 4. 45 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Motivasi Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	138
Tabel 4. 46 Koefisien Determinasi (R Square) Struktur Organisasi (X1), Karakteristik Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara Simultan	140
Tabel 4. 47 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Variabel Struktur Organisasi (X1), Karakteristik Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	141
Tabel 4. 48 Paradigma Hubungan Simultan Struktur Organisasi (X1), Karakteristik Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan Komitmen Organisasi (Y)	141
Tabel 4. 49 Ringkasan Pembahasan Hasil Penelitian Berdasarkan Teori dan Temuan Empiris	154
Tabel 4. 50 Program Kelengkapan Job Description	158
Tabel 4. 51 Program Penguatan Tim	158
Tabel 4. 52 Rekomendasi Program Peningkatan Komitmen Organisasi Pegawai	160

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Integratif Model of Organization Behavior</i>	12
Gambar 2. 2. Teori X dan Teori Y	26
Gambar 2. 3. Kerangka Berpikir	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Idris Bintan	59
Gambar 4. 2 Visualisasi Sebaran Data Variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan Kurva Normal.....	74
Gambar 4. 3 Visualisasi Sebaran Data Variabel Struktur Organisasi (X1) dengan Kurva Normal.....	83
Gambar 4. 4 Visualisasi Sebaran Data Variabel Karakteristik Tim (X2) dengan Kurva Normal.....	92
Gambar 4. 5 Paradigma Hubungan Struktur Organisasi (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y)	132
Gambar 4. 6 Paradigma Hubungan Karakteristik Tim (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y)	135
Gambar 4. 7 Paradigma Hubungan Motivasi Kerja (X3) dengan Komitmen Organisasi (Y)	138
Gambar 4. 8 Pilar Perbaikan Komitmen Organisasi	157

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sosialisasi Pengisian Kuesioner	170
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Sebelum Validasi	171
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian Setelah Validasi	198
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Penelitian	214
Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel	223
Lampiran 6 Hasil SPSS Uji Validitas Variabel.....	227
Lampiran 7 Tabel Distribusi Statistik.....	236
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian	246

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya. Dalam pendekatan multidimensi, Porter (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dalam pendekatan komitmen *affective*, Meyer (2010) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen *affective* yang kuat akan tinggal dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Keinginan ini timbul berdasarkan derajat identifikasi mereka terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian individu akan tetap bekerja pada organisasi dan mencegah individu mencari pekerjaan lain.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah struktur organisasi, karakteristik tim, dan motivasi kerja. Robbins (2024) menjelaskan bahwa struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tegas akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Struktur organisasi yang baik memberikan kejelasan peran setiap individu dalam organisasi, mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan koordinasi antar unit kerja.

Karakteristik tim juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Katzenbach, J. R., & Smith (2015) menyatakan bahwa tim yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, kolaborasi yang solid, kejelasan peran anggota, dan kekompakan tim. Karakteristik tim yang positif akan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Motivasi kerja juga salah satu faktor fundamental yang mempengaruhi komitmen organisasi. Herzberg dalam Mahfuzil Anwar (2020) menyatakan teori dua faktor yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengembangan karir, pengakuan, dan tanggung jawab serta faktor *hygiene* seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Goldring pada tahun 2014 menyebutkan 7 sampai 30% guru meninggalkan profesinya dalam 3 tahun pertama mengajar. Survey yang diberi judul *Teacher attrition and mobility* tersebut dipublish oleh *National Center for Education Statistics* (M, Goldring; R & Riddles, 2014). Menguraikan temuan tersebut lebih mendalam, data menunjukkan bahwa secara umum terdapat 8% guru yang meninggalkan profesi dan 8% lainnya berpindah sekolah dalam kurun waktu satu tahun. Hal ini secara spesifik berdampak pada guru dengan masa kerja 1-3 tahun, di mana 7% di antaranya benar-benar keluar dari dunia pendidikan. Menghubungkan kondisi ini dengan variabel struktur organisasi, ditemukan bahwa 57,4% mantan guru merasakan otonomi kerja yang lebih tinggi dan 58,5% memiliki pengaruh kebijakan yang lebih besar di tempat kerja baru mereka. Meninjau aspek karakteristik tim, pengakuan serta dukungan manajerial menjadi elemen krusial mengingat 44,9% leavers merasakan dukungan yang lebih baik setelah keluar dari institusi sekolah. Menitikberatkan pada variabel motivasi kerja, ketidakmampuan organisasi dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja (60,8%) serta beban kerja yang tidak terkelola (51,2%) menjadi pendorong utama rendahnya komitmen pegawai. Menegaskan melalui perspektif karier dan kondisi lingkungan kerja, faktor-faktor internal organisasi tersebut memberikan kontribusi masing-masing sebesar 13,0% dan 6,3% terhadap keputusan berhenti secara sukarela.

Melandasi analisis terhadap variabel penelitian, Jason A. Colquitt (2015) mengemukakan sebuah model integratif yang memosisikan komitmen organisasi

sebagai hasil akhir dari berbagai mekanisme kerja di dalam lembaga. Menguraikan model tersebut, teori ini menempatkan motivasi kerja sebagai mekanisme individu yang menggerakkan semangat pegawai, sementara karakteristik tim dipandang sebagai mekanisme kelompok yang menentukan efektivitas kolaborasi dan kenyamanan interaksi sosial. Menempatkan struktur organisasi sebagai mekanisme organisasional, Colquitt menegaskan bahwa desain dan tata kelola organisasi yang baik akan menciptakan kerangka kerja yang mendukung loyalitas pegawai secara berkelanjutan. Mensinergikan kerangka ilmiah ini dengan konteks pendidikan islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kecakapan manajerial, tetapi juga harus berakar pada nilai-nilai pengabdian yang kokoh. Meninjau lebih dalam dari perspektif spiritual, prinsip tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja ini sejalan dengan tuntunan nilai keagamaan yang terkandung dalam Surah Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَرْصُوصَةٌ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."*

Kata *shaffan* (barisan) adalah sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis, kompak dan berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Sedangkan kata *marshushun* berarti berdempet dan tersusun dengan rapi. Maksud dari ayat ini membahas pentingnya kekompakan barisan, kedisiplinan yang tinggi, kekuatan kerja sama dalam menghadapi berbagai macam rintangan serta tantangan dalam menjalankan sesuatu (Shihab, 2005c).

Menurut Al-Qurtubī (2005), kata *shaff* memiliki dua makna, salah satunya adalah menginstruksikan untuk masuk ke dalam suatu barisan (organisasi) agar tercipta keteraturan dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Al-Baghawi sebagaimana dikutip dalam Fathurrohman (2016) menafsirkan ayat tersebut sebagai anjuran agar manusia tetap berada pada posisinya dan tidak bergeser dari tempat tersebut. Ayat ini memberikan gambaran tentang pentingnya komitmen, keteraturan, struktur yang jelas dan kekompakan tim dalam mencapai tujuan bersama.

Tinjauan teoretis mengenai variabel komitmen organisasi, struktur organisasi, karakteristik tim, dan motivasi kerja menjadi landasan ilmiah untuk melakukan kajian penelitian dalam lembaga pendidikan, tidak terkecuali lembaga pendidikan Islam. Pondok pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan islam yang berinteraksi secara aktif dalam persaingan dengan lembaga pendidikan lainnya. Sebagai lembaga pendidikan, pondok pesantren perlu beradaptasi menuju modernisasi sistem pendidikan dan reformasi kurikulum yang relevan. Kondisi operasional yang dinamis ini mengharuskan pondok pesantren melakukan pendekatan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pondok Pesantren Idris Bintan sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Kepulauan Riau perlu memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusia, diantaranya yaitu komitmen organisasi pegawai yang perlu dijaga. Miner dalam Yusuf & Syarif (2017) menyebutkan salah satu indikator komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai yang tercermin dari tingkat keluar-masuknya pegawai (*turnover*).

Berdasarkan studi pendahuluan, menunjukkan adanya perubahan dalam komposisi staf di Pondok Pesantren Idris Bintan. Adapun data jumlah pegawai yang mengundurkan diri, pegawai baru yang masuk, dan lama masa kerja mereka tertera pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai *Resign* Pondok Pesantren Idris Bintan Tahun 2022-2025

No	Tahun <i>Resign</i>	Jumlah Pegawai
1	2022	7 orang
2	2023	13 orang
3	2024	17 orang
4	2025	5 orang
Total		42 orang

Sumber : Kesekretariatan Pondok Pesantren Idris Bintan

Seiring dengan perkembangan institusi, Pondok Pesantren Idris Bintan secara konsisten melakukan perekrutan pegawai untuk menunjang kegiatan operasional dan pendidikan. Adapun rekapitulasi jumlah pegawai yang masuk pada periode tahun 2022 hingga 2025 dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Masuk Pondok Pesantren Idris Bintan
Tahun 2022-2025

No	Tahun Masuk	Jumlah Pegawai
1	2022	17 orang
2	2023	13 orang
3	2024	17 orang
4	2025	13 orang
Total		60 orang

Sumber : Kesekretariatan Pondok Pesantren Idris Bintan

Berkaitan dengan hal tersebut, akumulasi pengalaman pegawai dapat dilihat dalam distribusi lama masa kerja pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan. Adapun rincian mengenai sebaran masa kerja pegawai yang bekerja di Pondok Pesantren Idris Bintan pada tahun 2022 - 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3 Distribusi Lama Masa Kerja (*Job Tenure*) Pegawai Pondok Pesantren Idris Bintan

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	>5 Tahun	18 orang
2	3-5 Tahun	41 orang
3	0-2 Tahun	69 orang
Total		128 orang

Sumber : Kesekretariatan Pondok Pesantren Idris Bintan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam empat tahun terakhir, rata-rata 11 pegawai per tahun dengan total 42 orang mengundurkan diri dengan capaian tertinggi pada tahun 2024 sebanyak 17 orang. Meskipun pondok pesantren merekrut rata-rata 15 orang pegawai baru setiap tahunnya, mayoritas dari pegawai Pondok Pesantren Idris Bintan hanya bertahan 0-2 tahun. Data ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai Pondok Pesantren Idris Bintan belum optimal. Berdasarkan analisis dokumen, rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai mencapai 15% selama tiga bulan terakhir. Selain itu, penyelesaian administrasi pegawai, termasuk guru, pengasuh, dan staf, berada di bawah 80%. Hasil observasi menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam berbagai kegiatan dan program masih belum optimal. Selanjutnya, berdasarkan wawancara, salah satu narasumber menyatakan bahwa terdapat rasa kurang percaya diri sebagai guru profesional, terutama ketika membandingkan posisinya dengan guru di lembaga negeri. Hal ini disebabkan oleh belum tersertifikasinya pendidik, jarang mengikuti diklat, serta persepsi terkait kesejahteraan yang masih kurang memadai. Indikasi dari

perbandingan ini didasarkan pada beberapa faktor konkret yang berhubungan dengan pengembangan karier dan kesejahteraan yang sesuai dengan salah satu indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan dan harapan pribadi (Hizbul Muflihini, 2024, pp. 11-18).

Melalui wawancara pimpinan pondok, menyatakan bahwa ada permasalahan dalam komitmen organisasi, yaitu kesenjangan antara upaya yang telah dilakukan dengan hasil komitmen yang didapatkan. Pondok Pesantren Idris Bintan telah mengimplementasikan berbagai upaya untuk memperkuat komitmen organisasi, yaitu pemberian *reward and punishment* seperti pemberian tambahan tunjangan loyalitas bagi pegawai yang telah bekerja selama lima tahun, melakukan pemotongan kafilah jika pegawai hadir terlambat dari jam yang telah ditetapkan, memberikan sertifikat guru terdisiplin, terkreatif dan inovatif setiap tahun, serta memberikan konsekuensi berupa surat teguran dan surat peringatan bagi pegawai yang melanggar aturan. Selanjutnya Pondok Pesantren Idris Bintan juga telah melakukan strategi manajemen sumber daya manusia berupa evaluasi kinerja setiap bulan, kegiatan peningkatan spritual berupa jalasah ruhiyah yang dilakukan setiap bulan serta kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi guru. Dengan upaya yang telah dilakukan pondok pesantren Idris Bintan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai, data menunjukkan pegawai belum menunjukkan komitmen yang baik pada organisasi, hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap permasalahan tersebut.

Lemahnya komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan bisa dipicu oleh struktur organisasi Pondok Pesantren, temuan awal mengindikasikan adanya sentralisasi pengambilan keputusan yang berlebihan pada pimpinan pondok mengurangi kewenangan kepala unit serta *sense of ownership* pegawai. Selanjutnya, deskripsi pekerjaan (*job description*) yang belum jelas dalam struktur organisasi menimbulkan ambiguitas peran, yang berpotensi menyebabkan konflik dan tumpang tindih tugas. Hal lain yang diduga bisa menjadi pemicu adalah karakteristik tim. Dari hasil observasi menunjukkan lemahnya komunikasi dan koordinasi antara wali kamar dan wali kelas dalam menangani masalah santri serta kerja tim yang belum optimal akibat orientasi individual dan semangat *teamwork*

yang rendah. Permasalahan juga muncul dalam hubungan interpersonal antarpegawai, di mana terbentuknya kelompok-kelompok tertentu menyebabkan fragmentasi organisasi. Selanjutnya, variabel motivasi kerja juga dapat menjadi faktor lemahnya komitmen organisasi. Data observasi menunjukkan pengembangan karier pegawai masih minim, terlihat dari hanya satu guru bersertifikat pendidik, belum ada aturan jelas mengenai kenaikan pangkat atau jabatan, kompensasi gaji yang belum transparan serta lingkungan kerja yang masih kurang kondusif.

Rangkaian situasi di atas menggambarkan adanya persoalan mendasar yang saling bertautan antara struktur organisasi, karakteristik tim, serta motivasi kerja dalam memengaruhi komitmen organisasi pegawai. Dinamika tersebut mendorong peneliti untuk melakukan kajian ilmiah lebih mendalam dengan judul: "Bagaimana Pengaruh Struktur Organisasi, Karakteristik Tim, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Pondok Pesantren Idris Bintan?"

Pertanyaan inilah yang mendorong perlunya penelitian mendalam untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel tersebut guna menemukan solusi strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pihak manajemen Pondok Pesantren Idris Bintan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawainya.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur Organisasi, karakteristik tim, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Pondok Pesantren Idris Bintan. Terdapat beberapa permasalahan mendasar yang teridentifikasi dan menjadi alasan kuat untuk dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat ketidakstabilan kepegawaian yang signifikan, ditandai dengan total 42 pegawai mengundurkan diri dalam empat tahun (2022–2025).
2. Mayoritas pegawai (69 dari 128 orang) memiliki masa kerja 0–2 tahun.
3. Kesenjangan Disiplin dan Nilai *Shaffan*: Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai yang mencapai 15 %.
4. Adanya sentralisasi pengambilan keputusan yang berlebihan dan *job description* yang belum begitu jelas.

5. Terdapat fragmentasi organisasi (pembentukan kelompok-kelompok tertentu) dan lemahnya koordinasi serta *teamwork*.
6. Kesenjangan yang dirasakan narasumber mengenai status karier (belum sertifikasi, jarang diklat) dan kompensasi yang lebih kecil.
7. Berbagai intervensi yang telah diimplementasikan (seperti pemberian tunjangan loyalitas dan program ruhiyah) belum mampu secara signifikan meredam tingkat *turnover* yang tinggi.
8. Minimnya peluang pengembangan karier (hanya satu guru bersertifikat) dan aturan kenaikan pangkat yang tidak jelas.
9. Rendahnya Komitmen Organisasi memanifestasikan diri dalam indikator kinerja negatif, seperti penyelesaian administrasi yang kurang dari 80% dan keterlibatan pegawai yang belum maksimal dalam kegiatan lembaga.
10. Kondisi kompensasi yang kurang kompetitif dan peluang pengembangan karier yang terbatas meningkatkan kerentanan lembaga terhadap fenomena perpindahan guru ke status P3K atau lembaga negeri.
11. Aturan Kepegawaian di pondok belum diterapkan secara optimal, yang berkontribusi pada masalah kedisiplinan dan kinerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas guna mendapatkan hasil fokus dan jelas pada permasalahan serta mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu dilakukan pembatasan masalah yang ingin diteliti. Peneliti membatasi penelitian ini pada variabel yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pegawai, adapun variabel yang digunakan adalah struktur organisasi, karakteristik tim dan motivasi kerja.

Batasan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Pondok Pesantren Idris Bintan yang terdiri dari guru, pengasuh dan staff. Lokasi dalam penelitian ini adalah Pondok Pesantren Idris Bintan yang beralamat di Jalan Wisata Bahari, Kampung Jeropet, Kelurahan Kawal, Kecamatan Gunung Kijang, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh struktur organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik tim terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang simultan antara struktur organisasi, karakteristik tim dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik tim terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan.
4. Menganalisis pengaruh yang simultan antara struktur organisasi, karakteristik tim dan motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Pondok Pesantren Idris Bintan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam: Penelitian ini akan memperkaya literatur dan khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait dengan dinamika struktur organisasi,

karakteristik tim dan motivasi kerja serta komitmen organisasi dalam konteks pesantren.

- b. Konfirmasi dan Ekstensi Teori: Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi atau memperluas teori-teori yang ada mengenai struktur organisasi, karakteristik tim dan motivasi kerja serta komitmen organisasi di lingkungan pendidikan keagamaan.
- c. Dasar Penelitian Lanjutan: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren atau lembaga pendidikan Islam lainnya di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pondok Pesantren Idris Bintan: Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja pegawai, khususnya dari aspek struktur organisasi, karakteristik tim dan motivasi kerja. Membantu Pondok Pesantren Idris Bintan dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan menjadi model pengelolaan SDM pesantren yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. (2019). Departemen Kementerian Agama RI.
- Abdullah, M. M. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Al-Qurtubī, S & al-D. (2005). *Jāmi' al-Aḥkām al-Qur'ān*. Maktabah Syāmilah.
- Anwar, M. (2020). Analisis model dua faktor (hygiene factors dan motivator factors) dosen tetap pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan di Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.89>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (Rev. ed). Rineka Cipta.
- Aromatica, D., & Sudrajat, A. R. (2019). *Teori organisasi: Konsep, struktur & aplikasi*. Amerta Media.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 163–182.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.
- Corkindale, G. (2011). *The importance of organizational design and structure*. Retrieved from Harvard Business Review.
- Damanik, R.K., Tarigan, M.H.I., Sidauruk, S.A., & N, S.G.A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, tim kerja, dan motivasi intrinsik terhadap komitmen normative guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *Jurnal Diversita*, 4(2), 127-131. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Djati, S. P., & Khusaini, M. (2003). *Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15631>
- Dessler, G. (2005). *Human resource management* (10th ed.). Pearson Education.
- Fathurrohman, M. (2016). Pengorganisasian dalam Perspektif alquran dan alhadits. *Jurnal Edukasi*, 04, 178.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–10.
- Goldring, R., Taie, S., & Riddles, M. (2014). *Teacher attrition and mobility: Results from the 2012–13 Teacher Follow-up Survey (NCES 2014-077)*. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Guilford. (1973). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (3rd ed.). Kogakusha.
- Hantoro, R. R., Hasibuan, L., & Anwar, K. (2021). Administrasi Pendidikan: Unsur dan Bidang Garapan Administrasi pada Sekolah. *Jurnal Hikmah*, 10(1), 20.
- Hartono. (2015). *Analisis item instrumen*. Zanafa Publishing.
- Hartono. (2018). *Metodologi penelitian*. Zanafa Publishing.
- Istanto, H., Murjani, Arbainsyah, Yani, A., & Karimah, N. N. (2022). Karakteristik

- tim yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal For Islamic Studies*, 5(3), 187–195.
- Jaelani. (2021). *Teori organisasi*. Yayasan Agus Teknik.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Khairiah, K. (2017). Pengaruh struktur organisasi (*organizational structure*), kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Nuansa, 10(1), 49–60. <https://doi.org/10.29300/nuansa.v10i1.635>
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Berkah Askara Cipta Karya.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Muflihini, H. (2024). *Motivasi kerja*. Berkah Askara Cipta Karya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & R. A. (2023). *Komitmen organisasi*. Manhaji.
- Samhudi, S., Basuki, B., & Widyanti, R. (2024). Dampak struktur organisasi terhadap komitmen organisasi: Perbandingan antara sektor publik dan swasta. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 175–188. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Samudi, Rahmianti, S., & Nurdin, A. (2022). *Manajemen Pendidikan Islam; Teori dan Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi*. Bintang Semesta Media.
- Setyanto, E., Hidayat, T., & Diyah, I. A. (2024). *Manajemen organisasi*. Ruang Karya.
- Shihab, M. Q. (2005a). *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Surah Al-Ma'idah* (3rd ed.). Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005b). *Tafsir Al-Mishbah; pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Surah Al-An'am* (6th ed.). Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005c). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (14th ed.). Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005d). *Tafsir Al-Mishbah; pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur'an Juz Amma* (15 (ed.)). Lentera Hati.

- Subekti, I., Syukri, A., & Anwar, K. (2024). *Manajemen Strategi dan Efektivitas Perguruan Tinggi keagamaan Islam Swasta*. Semesta Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2024). Pengaruh karakteristik tim dan kerjasama tim terhadap efektivitas tim pada pegawai tata usaha sekolah menengah atas negeri Kabupaten Lombok Barat. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 3(4), 221–228. <https://doi.org/10.51878/academia.v3i4.2644>
- Susilowati, E. (2021). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan di SMA Negeri 1 Batusangkar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 32–44.
- Triwianti, Y. A. D., & Yani, A. (2024). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja. *Jurnal Social Library*, 4(2), 324–331.
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur organisasi*. Research Gate. <https://www.researchgate.net/publication/359993516>
- Widyastuti, E., Manara, M. U., Melinda, S. P., Dhiu, L., & Sari, R. E. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 66–76. <https://media.neliti.com/media/publications/127640-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasio.pdf>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418–428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- Yasmin, F. (2019). Pengaruh karakteristik tim dan keadilan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMA swasta Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 607–616.
- Yuliani, L., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2022). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 13(1), 156–168.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi & mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, H. S., Iqlhas, I. A., Saputra, G. M., Esha, R. R. R., & Suharyat, Y. (2022). Kepemimpinan dalam perspektif Islam. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(6), 17–28. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>