
Komitmen, Disiplin dan Manajemen Organisasi terhadap Tingkat Produktivitas Organisasi pada Pimpinan Muhammadiyah Papua Barat Daya

**Mervin Irian Sadipun Komer*¹, Rosdinaman Budi², Munzir³, Zakarias Hosyo⁴,
Maikel Ido Ine Hara⁵, Suhailee Sohnui⁶, Anita Kusumawati⁷**

¹⁻²Ilmu Manajemen, Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

³Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

⁴⁻⁵Ilmu Manajemen, Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

⁶Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Chiang Mai University, Thailand

⁷Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

e-mail korespondensi: merviniriansk@unimudasorong.ac.id

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari komitmen, disiplin organisasi, dan manajemen terhadap produktivitas di Pimpinan Muhammadiyah Papua Barat Daya. Organisasi seperti Muhammadiyah memiliki posisi penting dalam pengembangan sosial, pendidikan, dan aspek keagamaan, sehingga kelangsungan dan produktivitasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas internal, termasuk komitmen anggotanya, disiplin, serta sistem manajemen yang berjalan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan survei yang diadakan melalui distribusi kuesioner kepada para pengurus dan anggota aktif Muhammadiyah di wilayah Papua Barat Daya. Total sampel yang diambil adalah 68 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menilai dampak dari variabel independen, yaitu komitmen (X_1), disiplin organisasi (X_2), dan manajemen organisasi (X_3), terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas organisasi (Y). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas organisasi. Jika dilihat secara terpisah, variabel komitmen dan manajemen organisasi menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas, sedangkan disiplin organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan dari segi statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan nilai-nilai komitmen ideologis dan pengelolaan organisasi secara profesional berperan penting dalam meningkatkan produktivitas Muhammadiyah di wilayah tersebut. Dengan adanya penelitian ini, Pimpinan Muhammadiyah Papua Barat Daya didorong untuk terus mengembangkan Disiplin yang mengutamakan komitmen kolektif serta menerapkan tata kelola yang efektif agar dapat meningkatkan kontribusi sosial secara berkesinambungan. Penelitian ini juga memberikan landasan empiris bagi pengembangan kebijakan dan program peningkatan kapasitas organisasi masyarakat sipil di kawasan Indonesia Timur.

Kata kunci: Komitmen, Disiplin, Manajemen Organisasi, Produktivitas Organisasi, Muhammadiyah Papua

Abstract

This study aims to investigate the impact of commitment, organizational discipline, and management on productivity in the Muhammadiyah leadership of Southwest Papua. Organizations such as Muhammadiyah hold a crucial position in social, educational, and religious development, and thus their sustainability and productivity are strongly influenced by internal quality, including member commitment, discipline, and the management system in place. The method used in this study is a quantitative approach with a survey conducted through the distribution of questionnaires to Muhammadiyah administrators and active members in the Southwest Papua region. The total sample taken was 68 respondents, selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression to assess the impact of the independent variables, namely commitment (X_1), organizational discipline (X_2), and organizational management (X_3), on the dependent variable, namely organizational productivity (Y). The results of the study

indicate that the three independent variables simultaneously have a significant impact on the level of organizational productivity. When viewed separately, the variables of commitment and organizational management show a significant positive impact on productivity, while organizational discipline has a positive but statistically insignificant effect. These findings indicate that strengthening ideological commitment and professional organizational management play a crucial role in increasing Muhammadiyah productivity in the region. This research encourages the Muhammadiyah leadership in Southwest Papua to continue developing discipline that prioritizes collective commitment and implements effective governance to sustainably increase social contributions. This research also provides an empirical basis for developing policies and programs to increase the capacity of civil society organizations in Eastern Indonesia.

Keywords: *Commitment, Discipline, Organizational Management, Organizational Productivity, Muhammadiyah Papua*

1. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara tergantung pada kualitas seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Oleh karena itu, pendirian organisasi biasanya dimulai dari sekelompok orang dengan visi dan misi yang serupa. Namun, ini tidak memastikan bahwa kinerja individu selalu berada di jalur yang benar, mengingat sifat manusia yang cenderung berubah-ubah. Karakter para anggota organisasi dapat dinilai dari tindakan mereka, di mana perilaku dalam organisasi adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap pemimpin dapat dikelola dengan baik. Hal ini disebabkan karena perilaku organisasi berkontribusi pada produktivitas sebuah organisasi. Jika perilaku organisasi buruk, maka kemungkinan produktivitasnya tidak akan optimal dan efisien. Produktivitas organisasi adalah hal yang sangat krusial karena berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu usaha (Agustina & Febrian, 2022).

Dalam zaman persaingan antar organisasi yang semakin rumit dan berubah-ubah, organisasi yang berlandaskan sosial keagamaan seperti Muhammadiyah dituntut untuk tidak hanya menjaga keberadaannya, tetapi juga meningkatkan efisiensi sebagai salah satu ukuran kinerja organisasi yang sehat dan responsif. Muhammadiyah, sebagai salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia, memiliki struktur yang menjangkau hingga ke daerah-daerah, termasuk di Papua Barat Daya. Sebagai bagian dari gerakan dakwah dan pendidikan, tingkat produktivitas organisasi Muhammadiyah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia, khususnya di kalangan para pemimpin (Rahmawati Trisnanda et al., 2022).

Organisasi yang berlandaskan agama seperti Muhammadiyah memiliki posisi penting dalam pengembangan sosial, pendidikan, dan kesehatan di wilayah-wilayah terpencil, termasuk Papua Barat Daya. Namun, berbagai kendala seperti kondisi geografis, budaya yang berbeda, serta keterbatasan sumber daya manusia mengharuskan adanya peningkatan efisiensi organisasi agar program-program utama dapat berjalan dengan baik (Dewi & Farina, 2022).

Organisasi keagamaan seperti Persyarikatan Muhammadiyah memainkan peranan penting dalam membentuk kepribadian, pendidikan, dan kesejahteraan publik melalui berbagai kegiatan amal dan program dakwah (Baharuddin et al., 2023). Di wilayah Papua Barat Daya, keberadaan Muhammadiyah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga keagamaan, tetapi juga berperan sebagai penggerak sosial yang aktif dalam pembangunan daerah. Untuk menjalankan tugas tersebut secara efektif, diperlukan organisasi yang produktif, yang mampu merencanakan, melaksanakan program, serta mencapai sasaran dengan efisiensi dan mutu yang tinggi (Ahmad, 2019).

Efisiensi organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti dedikasi dari anggota dan pimpinan (Kusuma Dewi & Wulansari, 2021), disiplin kerja, dan mutu manajemen organisasi. Dalam konteks Muhammadiyah di Papua Barat Daya, penting untuk mengerti bagaimana ketiga elemen tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan operasional organisasi, terutama dalam melaksanakan tugas dakwah dan kegiatan social (Sutikno et al, 2024).

Produktivitas suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya fisik, tetapi juga secara signifikan dipengaruhi oleh aspek manajemen dan perilaku dalam organisasi tersebut. Tiga faktor utama yang berkontribusi terhadap hal ini adalah tingkat komitmen, disiplin dalam organisasi, dan manajemen yang diterapkan. Komitmen dalam organisasi menunjukkan seberapa besar individu merasa terhubung dan berpartisipasi dalam organisasi. Rasa komitmen yang tinggi mendorong individu untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Pimpinan Muhammadiyah Papua Barat Daya, komitmen berfungsi sebagai dasar untuk menjaga semangat dakwah dan pelayanan sosial di tengah tantangan yang dihadapi, baik dari segi geografis, sosial, maupun budaya.

Produktivitas sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh beragam faktor internal, termasuk komitmen para anggota terhadap organisasi, disiplin dalam organisasi, dan manajemen yang diterapkan (Suryani et al., 2021). Tingkat komitmen yang tinggi dari pimpinan serta anggota terhadap visi dan misi organisasi akan meningkatkan kinerja secara optimal dan loyalitas dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, rendahnya tingkat komitmen dapat mengakibatkan kekacauan, konflik di dalam, serta stagnasi dalam program kerja. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan keterlibatan individu dalam organisasi (Pratiwi & Asri Kartika, 2019). Komitmen tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan loyal terhadap tujuan organisasi. Produktivitas organisasi diukur dari output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan. Dalam organisasi sosial keagamaan, produktivitas dapat mencakup tingkat partisipasi anggota, jumlah kegiatan, dan dampak sosial dari program yang dijalankan (Rachmadana et al, 2024).

Selanjutnya, disiplin dalam organisasi adalah aspek penting yang mengatur cara anggota mengikuti aturan, prosedur, dan standar etika dalam bekerja (Irian Sadipun Komber et al., 2024). Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat rasa tanggung jawab secara kolektif dalam melaksanakan program organisasi. Namun, dalam praktiknya, penerapan disiplin organisasi di beberapa daerah, termasuk Papua Barat Daya, masih menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya pengawasan internal, minimnya sosialisasi mengenai aturan, serta kondisi sosial masyarakat yang beragam dan rumit. Disiplin organisasi merupakan komponen penting yang menjaga konsistensi perilaku kerja anggota dalam menjalankan kewajiban mereka. Dalam organisasi sosial-keagamaan, di mana banyak kegiatan dilakukan secara sukarela, disiplin menjadi indikator utama untuk menilai profesionalisme dan efektivitas kerja kolektif. Kurangnya disiplin sering kali menimbulkan pelanggaran peraturan, keterlambatan dalam pelaksanaan program, serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Disiplin mencerminkan ketaatan individu terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab kerja. Disiplin yang konsisten dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi konflik internal (Sanaba et al., 2022; Widokarti et al., 2023).

Selain itu, aspek manajemen organisasi juga sangat berpengaruh pada produktivitas. Manajemen yang baik ditandai dengan adanya perencanaan yang strategis, pengorganisasian yang jelas, kepemimpinan yang efektif (Praditya, 2022; Rofi'ul Fajar et al., 2021), serta pengawasan yang berkelanjutan. Manajemen organisasi mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2016). Menghadapi tantangan lokal seperti

terbatasnya sumber daya manusia, minimnya pelatihan manajerial, dan kekurangan dalam teknologi informasi, organisasi seperti Muhammadiyah di Papua Barat Daya dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang fleksibel dan inovatif agar tetap relevan dan produktif. Sementara itu, pengelolaan sebuah organisasi meliputi perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sejumlah kegiatan dalam organisasi. Kualitas kepemimpinan yang baik dari manajer Muhammadiyah di daerah akan berpengaruh pada efisiensi dalam melaksanakan program-program dakwah, pendidikan, dan tanggung jawab sosial. Tanpa adanya sistem pengelolaan yang jelas, potensi besar yang dimiliki organisasi tidak akan dimanfaatkan dengan baik (Jaya Saputra et al., 2024). Dalam konteks lokal seperti Papua Barat Daya, pengelolaan organisasi juga memerlukan pemahaman terhadap budaya setempat serta kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat di sekelilingnya.

Namun, kenyataannya, beberapa pimpinan organisasi di tingkat wilayah dan cabang Muhammadiyah di Papua Barat Daya masih mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Masalah ini diduga berkaitan dengan rendahnya komitmen sebagian anggota, kurangnya disiplin dalam organisasi, serta lemahnya sistem manajemen internal. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting untuk menganalisis secara empiris pengaruh komitmen, disiplin organisasi, dan manajemen organisasi terhadap tingkat produktivitas di bawah pimpinan Persyarikatan Muhammadiyah di Papua Barat Daya.

Dengan mempertimbangkan ketiga aspek tersebut—komitmen, disiplin organisasi, dan manajemen organisasi—diperlukan suatu kajian ilmiah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas organisasi. Penelitian ini penting dilakukan sebagai bentuk evaluasi internal dan strategi peningkatan kinerja organisasi Muhammadiyah di Papua Barat Daya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah untuk memperkuat kapasitas kelembagaan, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berbasis data dan analisis ilmiah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan praktis dalam pengembangan kapasitas organisasi keagamaan, khususnya dalam memperkuat pengelolaan internal, membangun Disiplin yang sehat, serta meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan zaman. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen organisasi berbasis nilai-nilai keislaman dan kearifan lokal Papua, serta menjembatani antara pendekatan akademik dengan praktik organisasi sosial keagamaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memiliki dampak praktis bagi kemajuan Muhammadiyah sebagai organisasi dakwah yang inklusif, responsif, dan profesional.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (Rustamana et al., 2024) yaitu untuk mengetahui sejauh mana komitmen, disiplin organisasi, dan manajemen organisasi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas organisasi. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner dan dianalisis secara statistik. Penelitian dilaksanakan pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Papua Barat Daya, yang mencakup seluruh pimpinan daerah dan cabang di bawahnya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai Juni 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan pimpinan aktif Muhammadiyah tingkat wilayah, daerah, dan cabang di Papua Barat Daya, yang diperkirakan berjumlah ±150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling (Nugroho,

2008) dengan kriteria: 1) Merupakan pimpinan aktif (Wilayah, Daerah, Cabang). 2) Telah menjabat minimal 1 tahun. 3) Bersedia menjadi responden.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$\text{Persamaan regresi: } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Produktivitas Organisasi

X_1 = Komitmen

X_2 = Disiplin

X_3 = Manajemen Organisasi

ϵ = Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Pimpinan Muhammadiyah di wilayah Papua Barat Daya yang meliputi beberapa cabang dan ranting organisasi. Pimpinan Muhammadiyah sebagai organisasi sosial keagamaan memiliki peran penting dalam pemberdayaan masyarakat, pendidikan, kesehatan, dan ekonomi umat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen, disiplin organisasi, dan manajemen organisasi terhadap tingkat produktivitas organisasi.

3.1 Hasil

3.1.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskriptifkan tentang ringkasan data-data penelitian mean, minimum, maksimum, jumlah data (N), range, standar deviasi dan lain-lain (Rijal Fadli, 2021). Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen	68	20	5	25	22,31	2,700
Disiplin Organisasi	68	62	10	72	35,46	6,073
Manajemen Organisasi	68	16	4	20	17,12	2,315
Produktivitas Organisasi	68	12	8	20	17,59	1,781
Valid N (listwise)	68					

Dari tabel diatas ada beberapa penjelasan yang diperoleh yaitu dari 68 yang dijadikan sebagai responden, dari tiga variabel yaitu variabel Komitmen (X_1), Disiplin organisasi (X_2) dan Manajemen Organisasi (X_3) masing-masing memiliki jarak data (range) yaitu 20, 62, 16, 12 untuk nilai minimum pada masing-masing variabel adalah 5, 10, 4 dan 8 sedangkan nilai maksimum

pada masing-masing variabel adalah 25, 72, 20 dan 20, dan nilai rata-rata (mean) dari setiap variabel adalah 22,31 (Komitmen), 35,46 (Disiplin Organisasi), 17,12 (Manajemen Organisasi) dan 17,59 (Produktivitas Organisasi).

3.1.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,798	1,089
Komitmen	,306	,064
Disiplin	,062	,026
Manajemen Organisasi	,222	,073

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,798 + 0,306X_1 + 0,062X_2 + 0,222X_3$

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 4,798, Artinya jika Komitmen (X1), Disiplin (X2) dan Manajemen Organisasi (X3) nilainya tetap atau sama dengan nol. Maka Produktivitas Organisasi (Y) nilai skornya sebesar 4,798.
- Komitmen berpengaruh positif terhadap Produktivitas Organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,306 artinya apabila Komitmen ditingkatkan maka Produktivitas Organisasi akan meningkat.
- Disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas Organisasi dengan koefisien sebesar 0,062 artinya apabila Disiplin ditingkatkan maka Produktivitas Organisasi akan meningkat
- Manajemen Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Organisasi dengan koefisien sebesar 0,222 artinya apabila Manajemen Organisasi ditingkatkan maka Produktivitas Organisasi akan meningkat

3.1.3 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap Produktivitas Organisasi secara bersama-sama.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	146,346	3	48,782	47,215	,000 ^b
Residual	66,124	64	1,033		
Total	212,471	67			

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X1) Disiplin (X2) dan Manajemen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika Komitmen, Disiplin dan Manajemen Organisasi secara bersama-sama meningkat, maka Kinerja Organisasi juga akan meningkat.

3.1.4 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel Komitmen, Disiplin dan Manajemen Organisasi berpengaruh terhadap karyawan secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,798	1,089		4,405	,000
Komitmen	,306	,064	,463	4,751	,000
Disiplin	,062	,026	,210	2,395	,020
Manajemen Organisasi	,222	,073	,288	3,034	,003

Sumber: Output SPSS V.25 2025

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji t adalah:

- Komitmen. Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Yang berarti Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi.
- Disiplin. Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 ($0,020 < 0,05$). Yang berarti Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi.
- Manajemen Organisasi. Manajemen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 ($0,003 < 0,05$). Yang berarti Manajemen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi.

3.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas Organisasi.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,674	1,016

Sumber: Output SPSS V.25 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,689 artinya 68,9% variabel dependen (Produktivitas Organisasi) dijelaskan oleh variabel independen (Komitmen, Disiplin dan Manajemen Organisasi) dan sisanya 31.1% (100% - 68,9%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan toeritis sesuai ukuran yang digunakan oleh Organisasi.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat produktivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen para pimpinan dan anggota Muhammadiyah, maka semakin tinggi pula produktivitas organisasi (Balik et al., 2024; Dedy, 2020; Pahmi et al., 2024). Tingginya komitmen anggota Pimpinan Muhammadiyah mendorong loyalitas, inisiatif kerja, dan keberlanjutan program. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula produktivitas organisasi.

Komitmen yang dimaksud dalam penelitian yakni komitmen afektif (keinginan untuk tetap dalam organisasi karena kecintaan), komitmen normatif (rasa tanggung jawab moral) dan komitmen berkelanjutan (pertimbangan terhadap konsekuensi meninggalkan organisasi) (Elvina Sari & Anitra, 2020; Lawa Putri Lanrang Haris, 2022). Pimpinan Muhammadiyah yang memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung lebih produktif dalam merencanakan dan melaksanakan program kerja, termasuk kegiatan sosial dan dakwah. Temuan ini selaras dengan teori komitmen organisasi oleh Meyer & Allen yang menyatakan bahwa komitmen kuat menghasilkan perilaku kerja proaktif dan kontribusi tinggi terhadap tujuan organisasi.

3.2.2 Hasil Disiplin Organisasi terhadap Produktivitas

Disiplin organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Disiplin yang tinggi di kalangan pengurus dan anggota Muhammadiyah mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, keteraturan dalam pelaksanaan kegiatan, serta konsistensi dalam menjalankan program kerja. Kedisiplinan menjadi fondasi etos kerja yang terstruktur. Ketaatan terhadap waktu, prosedur, dan aturan mempercepat pencapaian target dan meningkatkan kepercayaan publik.

Aspek disiplin dalam penelitian ini mencakup beberapa hal yaitu kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap keputusan pimpinan dan tanggung jawab individu terhadap tugas organisasi (Gunanto et al., 2024; Irham et al., 2023; Syafrina Putri et al., 2023). Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh tata tertib dan kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin yang konsisten meminimalisir konflik internal, meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, serta menciptakan budaya kerja yang profesional.

3.2.3 Manajemen Organisasi terhadap Produktivitas

Manajemen organisasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat produktivitas. Aspek manajemen yang diteliti meliputi perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian. Kemampuan manajerial yang baik (perencanaan, koordinasi, evaluasi) berperan dalam menjaga kesinambungan kegiatan organisasi dan efisiensi kerja, terutama dalam pelaksanaan program dakwah dan sosial (Munzir et al., 2021, 2023; Saputra & Ali, 2022).

Kualitas manajemen dalam organisasi Muhammadiyah Papua Barat Daya turut menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan strategis, koordinasi antar bidang, kepemimpinan yang partisipatif, serta sistem evaluasi yang jelas membantu meningkatkan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen klasik dan modern, yang menekankan pentingnya proses manajerial yang efektif dalam organisasi nirlaba maupun profit.

4. KESIMPULAN

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi. Disiplin organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi. Manajemen organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas organisasi. Ketiga variabel secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Sinergi antara komitmen individu, disiplin kolektif, dan manajemen yang terstruktur menciptakan sistem kerja yang produktif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Ini menegaskan bahwa organisasi keagamaan modern membutuhkan pendekatan profesional dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, G., & Febrian, F. (2022). Peran Manajemen Konflik terhadap Performansi Kerja dan Produktivitas Organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 96–106. <https://doi.org/10.35138/organu>
- Ahmad, M. (2019). An empirical study of the challenges facing zakat and waqf institutions in Northern Nigeria. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 11(2), 338–356. <https://doi.org/10.1108/IJIF-04-2018-0044>
- Baharuddin, J., Sani Supriyanto, A., & Maharani Ekowati, V. (2023). UNDERSTANDING THE DRIVERS OF INTEREST IN FINTECH ADOPTION: EXAMINING THE MODERATING INFLUENCE OF RELIGIOSITY. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(3). <https://doi.org/10.17358/jabm.9.3.695>
- Balik, S. P., Kinder, S., Saputra, P. S. A., Taufik, M., & Munzir, M. (2024). Development of Mangrove Ecotourism on the Economic Aspects of Coastal Communities in the Arar Islands, Sorong Regency. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 15, 183–187. <https://doi.org/10.30595/pssh.v15i.950>
- Dedy, A. (2020). PENGARUH GREEN PERCEIVED VALUE DAN GREEN BRAND IMAGE MELALUI GREEN SATISFACTION DAN GREEN TRUST TERHADAP GREEN BRAND EQUITY PADA PARIWISATA KREATIF DI JAWA BARAT. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Dewi, N., & Farina, D. (2022). PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN ORGANISASI NIRLABA BERDASARKAN ISAK NOMOR 35 (Studi pada Masjid Nurul Iman Tabek Nagari Banja Loweh Kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota). *JakSya: Jurnal Akuntansi Syariah*, 2(1), 33–48.
- Elvina Sari, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 552–559.

- Gunanto, A., Aisyah, S., Ridwan, M., Syamsuddin, S., Munzir, M., & Sunarmi, S. (2024). Sustainability of Sharia Effects: Evidence from the Markets of Indonesia and Malaysia. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 4(1), 42–59. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v4i1.260>
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Jaya Saputra, T., Madjir, S., & Darmin, D. (2024). The Effect of Integrity, Quality of Human Resources, Job Attachment, Organizational Characteristics and Work Targets on the Work Effectiveness of UPTD Pasar Tanjung Enim Employees. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 3(1), 29–38.
- Kusuma Dewi, E., & Wulansari, A. (2021). Analisis Saluran Dan Efisiensi Pemasaran Tuna (thunnus sp.) Di Polewali Mandar. *Prosiding Seminar Nasional Agribisnis*, 113–120.
- Lawa Putri Lanrang Haris, A. T. (2022). *THE DETERMINANTS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN INDONESIA WITH GREEN ECONOMY AS THE MODERATING VARIABLE*.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(2), 153–165. <https://doi.org/10.24853/jago.3.2.153-165>
- Munzir, M., Fajar Nurfatimah, U., & Nisak, K. M. (2021). PENGARUH OPINION SHOPPING, DAN DEBT DEFAULT TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 1–16.
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2024). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(3), 511–526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Praditya, R. A. (2022). Kinerja Organisasi Pada Manajemen Rantai Pasokan Pariwisata : Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pelanggan? *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL)*, 3(2), 17–21.
- Pratiwi, W., & Asri Kartika, A. (2019). PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *WAHANA*, 22(1), 50–60.
- Rachmadana, S. L., & Diarra, S. (2024). The Impact of Entrepreneurship Education and Motivation on Entrepreneurial Intentions: Creativity as a Mediating Factor. *Pinisi Journal of Entrepreneurship Review*, 2(3), 128-139.
- Rahmawati Trisnanda, N., Masitoh, E., & Siddi, P. (2022). PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 157–167.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rofi'ul Fajar, Yuwana, S., & Trisakti. (2021). MANAJEMEN ORGANISASI SENI PERTUNJUKAN SANGGAR BALADEWA SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 8(1), 114–127. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v8i1.120>
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.

-
- Saputra, F., & Ali, H. (2022). PENERAPAN MANAJEMEN POAC: PEMULIHAN EKONOMI SERTA KETAHANAN NASIONAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN POAC). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 316-328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Suryani, S., Mulyadi, M., & Febrina, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PULAU SAMBU GROUP. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11-25.
- Sutikno, A. Y. W., Rachmadana, S. L., Handayani, S. R., Rumlus, M. H., Muzzaki, M., Faizin, M., ... & Muzdalifah, H. (2025). Peningkatan Kapasitas Organisasi Kepemudaan melalui Pelatihan Penyusunan Proposal di Distrik Wasior Kabupaten Teluk Wondama. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 78-88.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>