Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 11 Tahun 2026

STRATEGI PENGUATAN KOMITMEN DAN MOTIVASI PENGURUS DALAM PENGELOLAAN PROGRAM KEAGAMAAN BERKELANJUTAN

Muger Apriansyah[1], Naufal Muhammad Thufail[2], Yulies Herni[3]
Prodi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
Email : dosen01019@unpam.ac.id[1]

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk memperkuat komitmen dan motivasi pengurus Musholla Al-Muqorrobiin yang berlokasi di Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan dalam mengelola program-program keagamaan secara profesional dan berkelanjutan. Pengurus musholla memiliki peran strategis dalam merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi berbagai kegiatan keagamaan dan sosial yang menjadi kebutuhan masyarakat. Keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya, tetapi juga oleh tingginya komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta kerja sama antaranggota pengurus. Permasalahan yang dihadapi mitra meliputi belum optimalnya motivasi sebagian pengurus, koordinasi antarbidang yang masih perlu ditingkatkan, kurangnya pembinaan organisasi secara berkelanjutan, serta belum adanya strategi yang terstruktur dalam membangun komitmen organisasi. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan edukatif, partisipatif, dan kolaboratif yang dilaksanakan pada tanggal 14-21 Maret 2026. Tahapan kegiatan meliputi observasi dan identifikasi kebutuhan mitra, sosialisasi program, pelatihan mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, manajemen konflik, simulasi kerja sama tim, pendampingan implementasi hasil pelatihan, serta monitoring dan evaluasi. Seluruh rangkaian kegiatan dirancang agar peserta memperoleh pemahaman konseptual sekaligus pengalaman praktis dalam membangun budaya organisasi yang profesional dan berorientasi pada pelayanan kepada jamaah.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pengurus mengenai pentingnya komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim dalam mendukung keberhasilan program keagamaan. Pengurus juga menunjukkan peningkatan kemampuan dalam membangun koordinasi kerja, menyelesaikan permasalahan organisasi secara kolaboratif, serta menyusun strategi pengembangan organisasi yang lebih terarah. Melalui kegiatan ini diharapkan terbentuk budaya organisasi yang lebih profesional, solid, dan berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada jamaah serta mendukung keberhasilan berbagai program keagamaan dan sosial di lingkungan Musholla Al-Muqorrobiin.

Article History
Received: Juni 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism Checker No 234.KK.44.893484
Copyright : Author
Publish by : Krepa

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Kata Kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan

ABSTRACT

This Community Service Program (PKM) aims to strengthen the commitment and motivation of the management board of Musholla Al-Muqorrobiin, located in Kedaung, Pamulang, South Tangerang, in managing religious programs professionally and sustainably. As a community-based religious institution, the musholla plays an important role in organizing religious, educational, and social activities. The success of these programs depends not only on available resources but also on organizational commitment, work motivation, leadership, effective communication, and teamwork among the management members. The partner's main challenges include limited work motivation among some committee members, suboptimal coordination, insufficient continuous organizational development, and the absence of a structured strategy to strengthen organizational commitment.

The program was implemented using educational, participatory, and collaborative approaches from March 14 to March 21, 2026. The implementation stages included field observation, needs assessment, program socialization, training on organizational commitment, work motivation, leadership, organizational communication, conflict management, teamwork simulation, implementation assistance, monitoring, and evaluation. These activities were designed to provide both theoretical understanding and practical experience in developing a professional and service-oriented organizational culture.

The results indicate an improvement in the participants' understanding of organizational commitment, work motivation, leadership, effective communication, and teamwork in supporting the implementation of religious programs. The management also demonstrated better coordination skills, collaborative problem-solving abilities, and improved organizational planning. This program is expected to foster a stronger organizational culture characterized by professionalism, responsibility, collaboration, and sustainability, thereby improving service quality for the congregation and supporting the successful implementation of religious and social programs at Musholla Al-Muqorrobiin.

***Keywords**: organizational commitment, work motivation, leadership*

PENDAHULUAN

Musholla merupakan salah satu lembaga keagamaan yang memiliki peran penting dalam membangun kehidupan sosial, spiritual, dan kemasyarakatan di lingkungan masyarakat. Selain menjadi tempat pelaksanaan ibadah, musholla juga berfungsi sebagai pusat kegiatan pendidikan keagamaan, pembinaan umat, kegiatan sosial, serta pemberdayaan masyarakat.

Berbagai program seperti pengajian rutin, santunan anak yatim dan dhuafa, pembagian takjil, buka puasa bersama, serta kegiatan Ramadhan lainnya memerlukan sistem pengelolaan organisasi yang baik agar dapat berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Keberhasilan penyelenggaraan berbagai kegiatan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola organisasi, khususnya komitmen, motivasi, dan kemampuan pengurus dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins dan Judge (2022), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi karena mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, serta kesediaan anggota untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

Dalam praktiknya, pengurus musholla sering menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi. Tingginya intensitas kegiatan, khususnya pada bulan Ramadhan, menuntut adanya koordinasi yang efektif, komunikasi yang baik, kepemimpinan yang mampu menggerakkan anggota, serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan berbagai program pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti menurunnya semangat sebagian pengurus, pembagian tanggung jawab yang belum optimal, komunikasi antarbidang yang belum berjalan secara efektif, serta minimnya program pembinaan organisasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan program keagamaan apabila tidak diantisipasi melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia organisasi. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pengurus yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, mampu bekerja sama dengan anggota lain, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menyebabkan menurunnya disiplin kerja, lemahnya koordinasi, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi kemasyarakatan seperti musholla memerlukan strategi pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap, karakter, kepemimpinan, serta budaya organisasi yang positif. Terry (2019) menyatakan bahwa fungsi manajemen yang efektif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, Tim Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Pamulang melaksanakan kegiatan PKM di Musholla Al-Muqorrobiin, Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan dengan mengangkat tema "Strategi Penguatan Komitmen dan Motivasi Pengurus dalam Pengelolaan Program Keagamaan Berkelanjutan." Kegiatan ini dirancang melalui pendekatan edukatif, partisipatif, dan kolaboratif yang meliputi observasi kebutuhan mitra, pelatihan mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, manajemen konflik, simulasi kerja sama tim, pendampingan implementasi, serta monitoring dan evaluasi. Melalui kegiatan ini diharapkan terbentuk pengurus yang memiliki komitmen

organisasi yang kuat, motivasi kerja yang tinggi, kemampuan kepemimpinan yang lebih baik, serta budaya kerja kolaboratif sehingga mampu meningkatkan efektivitas penyelenggaraan berbagai program keagamaan secara profesional, berkelanjutan, dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di Musholla Al-Muqorrobiin, Kelurahan Kedaung, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten pada tanggal 14–21 Maret 2026. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan edukatif, partisipatif, kolaboratif, dan pendampingan yang disusun secara sistematis agar mampu meningkatkan komitmen dan motivasi pengurus dalam mengelola program keagamaan secara berkelanjutan. Tahap pertama diawali dengan observasi lapangan dan identifikasi kebutuhan mitra melalui wawancara, diskusi, serta pengamatan terhadap pola kerja pengurus dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan Ramadhan. Analisis kebutuhan difokuskan pada tingkat komitmen organisasi, motivasi kerja, efektivitas komunikasi, pola kepemimpinan, dan koordinasi antarbidang. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar penyusunan materi pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi nyata organisasi sehingga solusi yang diberikan bersifat aplikatif dan tepat sasaran. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pemberdayaan masyarakat yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif mitra dalam setiap tahapan kegiatan (Sugiyono, 2023).

Tahap kedua merupakan pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam mendukung keberhasilan program keagamaan. Materi yang disampaikan meliputi konsep komitmen organisasi, teori motivasi kerja, kepemimpinan partisipatif, komunikasi organisasi, manajemen konflik, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif. Penyampaian materi dilakukan melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan sesi tanya jawab sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga mampu mengaitkan materi dengan pengalaman yang dihadapi dalam pengelolaan kegiatan musholla. Menurut Robbins dan Judge (2022), komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas anggota, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Sementara itu, Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas individu dalam menjalankan tugas organisasi.

Tahap ketiga dilakukan melalui kegiatan simulasi dan praktik kelompok sebagai bentuk implementasi materi yang telah diberikan. Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok untuk melakukan simulasi pembagian peran, penyelesaian konflik organisasi, penyusunan strategi peningkatan motivasi, serta praktik komunikasi dan koordinasi dalam pelaksanaan program Ramadhan. Selain itu, peserta juga menyusun rencana tindak lanjut berupa strategi pembinaan pengurus, mekanisme evaluasi kinerja, dan penguatan budaya organisasi yang menekankan nilai tanggung jawab, pelayanan, dan kerja sama. Tim PKM berperan sebagai fasilitator yang memberikan arahan, umpan balik, serta pendampingan terhadap setiap proses diskusi dan

praktik sehingga seluruh peserta memperoleh pengalaman belajar yang kontekstual. Pendekatan experiential learning tersebut dinilai mampu meningkatkan pemahaman sekaligus keterampilan peserta dalam menerapkan konsep manajemen organisasi secara nyata (Yukl, 2020).

Tahap terakhir berupa pendampingan, monitoring, dan evaluasi terhadap implementasi hasil pelatihan. Pendampingan dilakukan dengan mengamati perubahan perilaku organisasi, efektivitas koordinasi, serta tingkat partisipasi pengurus dalam menjalankan berbagai program keagamaan selama bulan Ramadhan. Evaluasi dilakukan melalui observasi, diskusi reflektif, dan pemberian umpan balik mengenai kendala maupun keberhasilan yang dicapai selama pelaksanaan kegiatan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan rekomendasi pengembangan organisasi yang meliputi pembinaan pengurus secara berkala, penguatan sistem komunikasi internal, peningkatan motivasi melalui penghargaan nonmaterial, serta pembentukan budaya organisasi yang profesional dan berkelanjutan. Dengan tahapan tersebut diharapkan pengurus Musholla Al-Muqorrobiin mampu mengimplementasikan strategi penguatan komitmen dan motivasi secara konsisten sehingga kualitas pelayanan kepada jamaah serta keberlangsungan program keagamaan dapat terus meningkat (Terry, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan PKM menunjukkan bahwa pengurus Musholla Al-Muqorrobiin memiliki antusiasme yang tinggi selama mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Pada tahap awal observasi diketahui bahwa sebagian besar pengurus telah memiliki kepedulian terhadap perkembangan musholla, namun masih menghadapi kendala dalam menjaga konsistensi motivasi, koordinasi antarbidang, dan pembagian tanggung jawab organisasi. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memahami bahwa keberhasilan program keagamaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja. Pemahaman tersebut terlihat dari meningkatnya partisipasi peserta dalam diskusi, kemampuan mengidentifikasi permasalahan organisasi, serta munculnya berbagai gagasan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan program Ramadhan. Temuan ini mendukung pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil kegiatan juga menunjukkan adanya peningkatan motivasi pengurus dalam menjalankan tugas organisasi. Melalui sesi pelatihan dan simulasi, peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya membangun motivasi intrinsik melalui rasa tanggung jawab, nilai ibadah, serta semangat melayani masyarakat. Selain itu, peserta memahami bahwa motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan atas kontribusi, dan lingkungan kerja yang kondusif turut memengaruhi semangat kerja organisasi. Pengurus mulai menyusun strategi sederhana berupa pembagian tugas yang lebih jelas, komunikasi yang lebih intensif, serta pemberian apresiasi terhadap relawan dan anggota yang aktif dalam kegiatan musholla. Hasil tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas anggota organisasi.

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 11 Tahun 2026

Gambar 1. Metode Ceramah dalam Penyampaian Materi Pengabmas di Musholla

Selama proses pendampingan, terjadi perubahan positif pada pola komunikasi dan koordinasi antaranggota pengurus. Pengurus mulai menerapkan rapat koordinasi secara lebih terjadwal, memperjelas mekanisme penyampaian informasi, serta membangun budaya diskusi dalam menyelesaikan berbagai kendala yang muncul selama pelaksanaan kegiatan Ramadhan. Simulasi penyelesaian konflik juga membantu peserta memahami pentingnya komunikasi terbuka, saling menghargai pendapat, dan kerja sama tim dalam menjaga keharmonisan organisasi. Perubahan tersebut memberikan dampak terhadap meningkatnya efektivitas pelaksanaan berbagai program keagamaan karena setiap pengurus memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Kondisi ini memperkuat pendapat Yukl (2020) bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membangun komitmen, meningkatkan motivasi anggota, dan menciptakan kerja sama yang produktif dalam organisasi.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan, yaitu meningkatkan komitmen organisasi, motivasi kerja, koordinasi, serta profesionalisme pengurus Musholla Al-Muqorrobiin. Pendekatan edukatif, partisipatif, kolaboratif, dan pendampingan terbukti mampu memberikan pengalaman belajar yang aplikatif sehingga peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pembinaan yang berkelanjutan menjadi modal penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, profesional, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada jamaah. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang akan mendukung keberhasilan program keagamaan serta memperkuat keberlanjutan tata kelola organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Terry (2019) dan Dessler (2020).

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema “Strategi Penguatan Komitmen dan Motivasi Pengurus dalam Pengelolaan Program Keagamaan Berkelanjutan” telah terlaksana dengan baik di Musholla Al-Muqorrobiin, Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan. Rangkaian

kegiatan yang meliputi observasi, identifikasi kebutuhan, sosialisasi, pelatihan, simulasi, pendampingan, monitoring, dan evaluasi mampu meningkatkan pemahaman pengurus mengenai pentingnya komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta kerja sama tim dalam mendukung keberhasilan berbagai program keagamaan. Pendekatan edukatif, partisipatif, dan kolaboratif yang diterapkan memberikan kesempatan kepada peserta untuk memahami konsep manajemen sumber daya manusia sekaligus mengimplementasikannya dalam aktivitas organisasi sehari-hari sehingga tujuan kegiatan PKM dapat tercapai secara optimal.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan komitmen dan motivasi pengurus dalam menjalankan tugas organisasi. Pengurus mulai mampu membangun koordinasi kerja yang lebih efektif, meningkatkan komunikasi antarbidang, memperjelas pembagian tanggung jawab, serta menerapkan budaya kerja yang lebih kolaboratif. Selain itu, peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya kepemimpinan yang partisipatif, penyelesaian konflik secara konstruktif, dan pembinaan organisasi yang berkelanjutan. Hasil tersebut memperkuat teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi, sedangkan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan anggota organisasi (Hasibuan, 2020).

Pelaksanaan kegiatan PKM juga memberikan dampak positif terhadap tata kelola organisasi Musholla Al-Muqorrobiin. Pengurus mulai memahami bahwa keberhasilan program keagamaan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi. Penerapan strategi penguatan komitmen organisasi mampu memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi sehingga mendorong peningkatan partisipasi aktif pengurus dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai program keagamaan maupun sosial. Dengan demikian, pengembangan kapasitas sumber daya manusia menjadi investasi jangka panjang yang mendukung terciptanya tata kelola musholla yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Sebagai tindak lanjut, pengurus Musholla Al-Muqorrobiin disarankan untuk melaksanakan pembinaan organisasi secara berkala melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan motivasi kerja, evaluasi kinerja, serta kegiatan team building guna menjaga semangat dan kekompakan pengurus. Selain itu, diperlukan penyusunan program kerja yang lebih sistematis, mekanisme koordinasi yang jelas, serta pemberian apresiasi kepada pengurus dan relawan yang aktif sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Perguruan tinggi diharapkan dapat melanjutkan kegiatan pendampingan melalui program PKM berikutnya sehingga proses pengembangan organisasi dapat berlangsung secara berkesinambungan. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan Musholla Al-Muqorrobiin mampu menyelenggarakan berbagai program keagamaan dan sosial secara lebih efektif, profesional, serta memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

Irfanudin, A. M., & Azwina, D. (2025). Strategi pemasaran berkelanjutan untuk sekolah TK Islam: Meningkatkan kesadaran masyarakat melalui pendekatan digital. Pengabdian Sosial: Jurnal Universitas Pamulang, 5(1), 44–48

Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). Pedoman Pengelolaan Masjid dan Musholla Berbasis Pemberdayaan Umat. Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam.

Luthans, F. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Mulyasa, E. (2021). Manajemen Berbasis Organisasi. PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Terry, G. R. (2019). Principles of Management. Richard D. Irwin.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations (9th ed.). Pearson.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.