

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS IKATAN
SANTRI PUTRI (ISPI) PADA PESANTREN MODERN
UMMUL QURO AL-ISLAMI BOGOR**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Indah Puspita Sari
NIM 18102040019**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Pembimbing:

Shofi'unnafi, M.M.

NIP 19920813 201903 1 006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-631/Un.02/DD/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS IKATAN SANTRI
PUTRI (ISPI) PADA PESANTREN MODERN UMMUL QURO AL-ISLAMI BOGOR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INDAH PUSPITA SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040019
Telah diujikan pada : Selasa, 12 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 626cc1c004d9c



Penguji I
Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 627b44eadb110



Penguji II
Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 625c95d7a357a



Yogyakarta, 12 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 627c72e161784



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : INDAH PUSPITA SARI
NIM : 18102040019
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.


Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 1 April 2022

Ketua Jurusan

Pembimbing


Muhammad Thariq Muhammadansyah
NIP. 19690227200312 1 001


Shofi'unnafi, MM.
NIP 19920813 201903 1 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Puspita Sari

NIM : 18102040019

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul :
“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada
Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor” adalah hasil karya pribadi yang
tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang di publikasikan atau
ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai
acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap
mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 1 April 2022



Indah Puspita Sari

NIM. 18102040019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Almamaterku

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْدُوْنَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۝ ۱۰۵

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹

(Q.S At-Taubah: 105)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Quran, 9: 105. Semua terjemah ayat al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Kementerian Agama RI, *Ar-Rahman Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2010).

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat-Nya dan hidayah-Nya kepada peneliti. Shalawat yang bertangkaikan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor”.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta. Proses penyelesaian skripsi ini dapat peneliti selesaikan berkat bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak kepada peneliti. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti, peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. dan ibu Dr. Hikmah Endraswati, SE., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

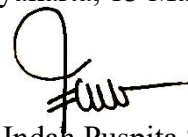
4. Bapak Shofi'unnafi, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenangnya untuk memberikan kritik, saran, arahan dan bimbingannya.
5. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membimbing dan memberikan nasihat-nasihat selama masa perkuliahan.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, membimbing, mendidik selama masa perkuliahan serta memberi kemudahan dalam mengurus penyelesaian skripsi.
7. Kedua orangtua tercinta, Bapak Drs. Najamuddin dan Ibu Nurfida, S.A.P. yang selalu mendo'akan tiada henti, memberikan semangat, nasihat dan arahan serta merawat, mendidik dan menjaga hingga saat ini.
8. Adik-adik kandung tersayang, Muhammad Iqbal Maulana, Muhammad Ichsan Al-Aziz dan Ulfa Nurfadillah serta Keluarga Bapak & Keluarga Ibu yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan yang terbaik.
9. KH. Helmy Abdul Mubin, Lc., selaku Pimpinan Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami yang selalu memberikan nasihat dan mendo'akan para santri/wati dan juga para alumni.
10. Usth. Nuril Izzah, M.Pd., selaku Ketua MPO Putri yang telah memberi kesempatan kepada peneliti, Usth. Nina Liryana, S.Pd.I., selaku orangtua di pesantren, Usth Nur Nazmi, M.Pd. dan Usth. Nurhasni Maulidiya, S.Pd., selaku Sekretaris MPO Putri yang telah membimbing dan membantu peneliti saat proses penelitian serta Keluarga Besar Pesantren Modern Ummul Quro

Al-Islami, yang telah membimbing dan mendidik peneliti saat menempuh pendidikan di pesantren.

11. Sahabat-sahabat peneliti, Nida, Ibah, Devi, Wawa dan Icha yang memberikan semangat, mendoakan dan membantu dalam hal apapun.
12. Teman-teman Habaaibul Ummah, Risalah, Fuadah, Qonita, Eli, Muthmainnah, Lisna, Nengsyif, Rahmi, Hani dan Iboy yang telah memberikan semangat, waktu dan tempat dalam membantu proses penelitian di pesantren.
13. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 18, Dian, Sherly dan Nur Wulan yang memberikan semangat, mendoakan dan membantu dalam hal apapun selama masa perkuliahan khususnya pada proses penyusunan skripsi.
14. Adik-adik pengurus ISPI Masa Khidmat 2021-2022 yang siap meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam memenuhi data skripsi peneliti.
15. Pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu peneliti dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya, walau dengan segala daya dan upaya yang telah peneliti usahakan semaksimal mungkin, namun masih ada kekurangan dan kekhilafan dalam penulisan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, hanya do'a yang dapat peneliti panjatkan kepada Allah SWT dan peneliti menerima kritik dan saran guna penyempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Maret 2022



Indah Puspita Sari

ABSTRAK

Indah Puspita Sari. 18102040019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor, para santriwati kelas 5 atau 2 Aliyah diamanahkan menjadi pengurus ISPI dengan bentuk pengabdian kepada pesantren, tentunya banyak tenaga dan pikiran yang dikeluarkan untuk pengabdian diri terhadap pesantren demi tercapainya tujuan organisasi tanpa adanya gaji atau upah yang diberikan, sehingga ada hal lain yang dapat melatar belakangi mereka untuk meningkatkan kinerja pengurus dalam mencapai tujuan organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus ISPI Masa Khidmat 2021-2022 Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami yang berjumlah 273 pengurus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Cluster Sampling* atau sampel berkelompok dengan jumlah 63 pengurus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji analisis deskriptif, uji asumsi, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus ISPI. Hal ini berdasarkan uji t dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_k diterima. Kemudian uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,272 artinya presentasi pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72.8% (100%-27,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, ISPI

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat.....	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Teori.....	8
F. Kerangka Berfikir.....	22
G. Hipotesis.....	22

H. Sistematika Penulisan.....	23
-------------------------------	----

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Variabel Penelitian.....	26
D. Definisi Operasional.....	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	28
F. Instrumen Penelitian.....	29
G. Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	30
H. Analisis Data.....	32

BAB III GAMBARAN UMUM PESANTREN MODERN UMMUL QURO

AL-ISLAMI

A. Profil Pesantren.....	35
B. Visi Misi Pesantren.....	36
C. Struktur Organisasi Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami.....	37
D. Profil Organisasi Ikatan Santri Putri (ISPI).....	38
E. Struktur Organisasi Ikatan Santri Putri (ISPI).....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	48
B. Analisis Data.....	51

C. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Angket Motivasi.....	29
Tabel 2.2: Angket Kinerja.....	30
Tabel 2.3: Skor <i>Skala Likert</i>	30
Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Variabel X (Motivasi).....	49
Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	50
Tabel 4.3: Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.4: Data Responden Berdasarkan Kelas.....	52
Tabel 4.5: Data Responden Berdasarkan Bagian.....	52
Tabel 4.6: Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.7: Uji Linieritas.....	55
Tabel 4.8: Uji Regresi Linear Sederhana.....	56
Tabel 4.9: Uji T.....	57
Tabel 4.10: Uji Koefesien Determinasi.....	58

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Kerangka Berfikir.....	22
Gambar 3.1: Struktur Organisasi Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami...	37



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi atau institusi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.² Sumber daya manusia sangat penting dan dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam mengelola program kerja yang ada dengan tujuan agar dapat menjalankan visi misi organisasi. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam organisasi, dikarenakan mereka lah yang akan menjadi penggerak jalannya sebuah organisasi. Ketika sumber daya manusia yang berkompeten dan bertanggung jawab akan menjalankan program kerja dengan baik, maka akan membuahkan kinerja yang baik juga.

Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian individu maupun kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok.³ Kinerja yang baik merupakan hasil kerja dengan proses yang baik dan pengurus yang

1. ² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.

³ Onita Sari Sinaga, dkk., *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 5.

berkompeten dan bertanggung jawab, tercapainya suatu tujuan organisasi tergantung pada kinerja pengurus yang ada dalam organisasi tersebut. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satu faktornya adalah motivasi. Kemudian apabila dilihat dari aspek empirik yaitu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rido Sanjaya, mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dimana kepala sebuah instansi yang menjabat sebagai pemimpin mempunyai peran untuk memotivasi bawahannya.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat membuat seseorang bergerak untuk melakukan tindakan atau perbuatan. Semakin besar daya dorong terhadap seseorang maka akan semakin optimal hasil dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan.⁴ Motivasi dapat mempengaruhi tindakan atau perbuatan bagi seseorang atau kelompok organisasi, baik berupa motivasi positif yang menghasilkan tindakan atau perbuatan yang baik atau pula motivasi negatif yang menghasilkan tindakan atau perbuatan yang tidak baik.

Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami memiliki organisasi khusus untuk santriwati yaitu Ikatan Santri Putri atau disingkat dengan kata ISPI. ISPI merupakan roda penggerak organisasi di pesantren khususnya wilayah santriwati, keberadaan organisasi ISPI sebagai tiang pesantren dikarenakan ISPI memegang peran dalam menjalankan dan

⁴ Burhanuddin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan dan Dosen* (Jawa Timur: Qiara Media, 2021), hlm. 38.

mengelola kegiatan pesantren. Organisasi ISPI mempunyai masa jabatan satu tahun, pergantian pengurus akan dilaksanakan setiap memasuki awal semester genap. Dengan adanya pergantian pengurus, maka pengurus akan tergantikan kepada angkatan setelahnya. Pergantian pengurus ini tentunya memberikan dampak atau perubahan kepada pesantren khususnya pada santriwati dikarenakan kunci perilaku santriwati dan juga keamanan pesantren ada pada pengurus ISPI, pengurus yang baik akan memberikan dampak dan perubahan yang baik begitupun sebaliknya.⁵

Pengurus ISPI menjabat sebagai bentuk pengabdian kepada pesantren, tidak mendapat gaji atau upah akan tetapi mereka harus tetap memberikan kinerja yang baik. Peran pengurus sangat berpengaruh terhadap pesantren, pengurus mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pesantren. Banyaknya tenaga dan pikiran yang dikeluarkan untuk pengabdian diri terhadap pesantren demi tercapainya tujuan organisasi tanpa adanya gaji atau upah yang diberikan, sehingga ada hal lain yang dapat melatar belakangi mereka untuk meningkatkan kinerja pengurus dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor”.

⁵ Hasil Wawancara dengan Usth. Risalah Inayati sebagai Biro Pendidikan (Hari Sabtu, 02 Oktober 2021, Pukul 19:33 WIB).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ada, maka yang menjadi rumusan masalah adalah “Apakah motivasi mempengaruhi kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor?”

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah “untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor”.

2. Manfaat

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu khususnya manajemen dakwah dan juga dapat menambah kajian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus ISPI pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor.

b) Secara Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor dalam aspek pengurus ISPI dan bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan intelektual akademis.

D. Kajian Pustaka

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan topik peneliti sebagai berikut:

Pertama, Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang” Oleh Kurniadi Kesuma, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data: kuesioner dan dokumentasi.⁶

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi Kesuma yaitu menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Kurniadi menggunakan dua variabel independen dan lokasi yang menjadi objek penelitian.

⁶ Kurniadi Kesuma, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang*, Skripsi (Palembang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017).

Kedua, Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang” oleh Muhammad Nafi’ Atqiya, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Malang secara langsung dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Malang secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data: kuesioner, wawancara dan dokumentasi.⁷

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nafi’ Atqiya yaitu menggunakan variabel yang sama, variabel independen yaitu motivasi dan variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi yang menjadi objek penelitian dan variabel tambahan.

Ketiga, Skripsi dengan judul “Pengaruh Kinerja Pengurus Yayasan Terhadap Tingkat Kedisiplinan Santri Di Yayasan Pembinaan Muallaf Al-Istiqomah Mundo Perdido Timor-Timor (YPMIMPTT) di Kabupaten Gowa” oleh Nur Khodijah, mahasiswa Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan

⁷ Muhammad Nafi’, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*, Skripsi (Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).

Keguruan UIN Alauddin Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data: observasi, wawancara dan angket.⁸

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Khodijah yaitu menggunakan kinerja sebagai variabel. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel independen dan variabel dependen yang berbeda dan lokasi yang menjadi objek penelitian.

Keempat, Jurnal dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia” oleh Indra Jaya sebagai Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dan Surya Ningsih sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kao Indonesia.⁹

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan yang dilakukan oleh Indra Jaya dan Surya Ningsih yaitu menggunakan Motivasi dan Kinerja sebagai variabel. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya mencari hubungan antara kedua variabel dan lokasi yang menjadi objek penelitian.

⁸ Nur Khodijah, *Pengaruh Kinerja Pengurus Yayasan Terhadap Tingkat Kedisiplinan Santri Di Yayasan Pembinaan Muallaf Al-Istiqomah Mundo Perdido Timor-Timor (YPMIMPTT) di Kabupaten Gowa*, Skripsi (Makassar: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2010).

⁹ Indra Jaya dan Surya Ningsih, “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, vol. 2: 1 (2016).

Kelima, Jurnal dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur” oleh Muhammah Nuh Hudawi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan efektivitas kerja pada OKU Timur Belitang.¹⁰

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammah Nuh Hudawi yaitu menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Huwadi menggunakan variabel independen yaitu Efektivitas Kerja dan lokasi yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan hasil tinjauan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor” memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

E. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sthephen P. Robbins dikutip Surianto mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dapat menghasilkan semangat, keadaan, arah dan ketekunan seseorang dalam usaha

¹⁰ Muhammad Nuh, “Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur”, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, vol. 18: 2 (Desember, 2020).

untuk mencapai tujuan.¹¹ Motivasi merupakan dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak bagi seseorang sebagai upaya melakukan sesuatu baik dalam hal positif maupun hal negatif. Motivasi merupakan istilah dalam bahasa Inggris *motivation*, yang berasal dari kata *motive* yang diartikan dalam bahasa Melayu yang artinya tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.¹²

Menurut Mc. Donald dikutip Raja Maruli, motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang dapat dilihat atau ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Tabrani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan.¹³ Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu hal yang bisa berupa positif atau negatif.

b. Teori Motivasi

Menurut Mc Clelland dikutip Abdul & Hadir, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yaitu orang yang

¹¹ Suriyanto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi* (Surabaya: Global Aksara Pers, 2021), hlm. 7.

¹² Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 89.

¹³ Raja Maruli, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo, 2020), hlm. 56.

mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, dengan ciri-ciri sebagai berikut:¹⁴

- 1) Tujuan yang mereka tentukan merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah
- 2) Mereka menetapkan tujuan seperti itu karena mereka yakin bahwa hasilnya dapat dikuasai bila dikerjakan sendiri
- 3) Mereka senang pada pekerjaannya dan mereka sangat berkepentingan dengan keberhasilannya
- 4) Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

c. Jenis-jenis Motivasi

Dibawah ini merupakan jenis-jenis motivasi di antaranya sebagai berikut:¹⁵

1) Metode Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu agar dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

¹⁴ Abdul & Hadir, *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Gunadarma, 1996), hlm. 75.

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 100.

2) Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas, sehingga para individu betah dan bersemangat melakukan pekerjaan atau tugasnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Faktor-Faktor Motivasi

Dibawah ini merupakan faktor-faktor motivasi di antaranya sebagai berikut:¹⁶

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul disebabkan adanya keinginan seseorang untuk bisa atau dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal ini diantaranya:

- a) Harga diri serta prestasi, merupakan motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitasnya serta juga mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

¹⁶ Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 97-98.

- b) Kebutuhan, setiap individu mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya sehingga individu tersebut menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
 - c) Harapan, merupakan sesuatu yang ingin dicapai seseorang yang dapat memengaruhi sikap serta juga perasaan subjektif orang tersebut.
 - d) Tanggung jawab, merupakan motivasi di dalam diri seseorang agar mau bekerja dengan baik serta hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
 - e) Kepuasan kerja, merupakan motivasi dalam diri seseorang disebabkan dapat melakukan suatu perjalanan tertentu dengan baik.
- 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau adanya peran dari luar.

Misalnya seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa hal yang termasuk didalam faktor eksternal diantaranya:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan suatu dorongan didalam diri seseorang untuk mau bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu.

- b) Kelompok kerja, merupakan suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
 - c) Kondisi kerja, merupakan suatu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya sehingga bisa bekerja dengan baik.
 - d) Keamanan dan keselamatan kerja, merupakan suatu perlindungan berupa jaminan keamanan serta keselamatan yang diberikan oleh organisasi kepada seseorang dalam bekerja.
 - e) Hubungan interpersonal, merupakan suatu hubungan seseorang antara teman sejawat, dengan atasan serta juga dengan bawahan.
- e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi Mc Clelland dalam Robbins dikutip

Yono dan Nunung, hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:¹⁷

1) Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan akan pencapaian tinggi yang mendorong seseorang untuk menentukan tujuan, bekerja keras, serta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kebutuhan ini mendorong seseorang untuk

¹⁷ Yoyo dan Nunung, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi, 2018), hlm. 67-69.

mengembangkan keterampilan dan mengerahkan semua kemampuan demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2) Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk memiliki pengaruh atau menjadi yang berpengaruh dan dapat mengendalikan individu lain. Individu dengan kebutuhan kekuasaan tinggi cenderung bertanggung jawab, berusaha untuk mempengaruhi individu lain. Individu dengan kebutuhan ini cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.

3) Kebutuhan hubungan/afiliasi

Kebutuhan hubungan atau afiliasi merupakan kebutuhan untuk berinteraksi atau berhubungan secara sosial, ramah dan akrab, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, serta menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian timbal-balik yang tinggi.

Kebutuhan ini akan merangsang semangat bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of important*)
- c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of achievement*)

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode tertentu.¹⁸ Kinerja adalah hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodek baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.¹⁹

Menutu Prawirosentono dikutip Lijan Poltak, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²⁰ Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (pencapaian) seseorang atau sekelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 182.

¹⁹ Onita Sari Sinaga, dkk, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 13.

²⁰ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 48.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:²¹

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki informasi mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan perencanaan atau daftar langkah tindakan dalam pekerjaan yang akan memudahkan seseorang mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki perencanaan yang baik, maka akan memudahkan proses untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara baik dan benar.

²¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 189-193.

4) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab sehingga hasil dari pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu hal atau kegiatan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka seseorang akan tergerak untuk melakukan suatu hal atau kegiatan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengelola bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh anggota organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja, dapat berupa sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan seseorang untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan atau ketertiban seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin juga bisa dalam hal mengerjakan apa yang diperintahkan atasan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada enam, yaitu:²²

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan atau tugas mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna kualitas pekerjaan yang dihasilkan, maka kinerja pun ikut makin baik. Demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan hasil pekerjaan seseorang apakah hasil tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan atau melebihi target.

²² *Ibid.*, hlm. 208-210.

3) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan di mana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Jika pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka bisa dikatakan bahwa kinerja seseorang baik.

4) Penekanan biaya

Penekanan biaya merupakan anggaran telah ditetapkan sebelum menjalankan pekerjaan atau kegiatan, dengan adanya anggaran diawal pekerjaan atau kegiatan biaya sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Biaya ini untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi dan lainnya.

5) Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka memperhatikan dan mengendalikan aktivitas seseorang agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan sikap bersosialisasi, perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara sesama rekan karyawan. Hubungan antarpersonal yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang

memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

3. Motivasi dan Kinerja

Menurut Kasmir, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi. Dimana motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu hal atau kegiatan. Jika terbentuknya motivasi yang baik dan kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka akan memberikan kinerja yang baik.²³ Hal ini bisa dikatakan bahwa peningkatan motivasi yang diberikan kepada seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja (pencapaian) seseorang atau sekelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pengurus organisasi menjadi lebih baik agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Usaha organisasi dalam meningkatkan kinerja pengurusnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Faktor motivasi yang dilakukan oleh organisasi bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pengurusnya dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga perlu mengetahui indikator yang ada dalam motivasi agar usaha yang organisasi lakukan dalam memotivasi

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 190.

pengurusnya dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

F. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih.²⁴ Telah diuraikan mengenai variabel motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami, maka kerangka berfikir yang diajukan dalam penelitian ini adalah digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 : Kerangka Berfikir

G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka teori yang telah disebutkan, hipotesis dalam penelitian tersebut dapat disusun menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. H_k: ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 60.

2. Ho: tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor.

H. Sistematika Penulisan

Pembahasan dari hasil penelitian akan disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian yakni terdiri dari lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adapun rancangan sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: pendahuluan, yakni akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dan kajian teori.

BAB II: metode penelitian, yakni menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III: gambaran umum, yakni menguraikan tentang gambaran umum Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Adapun isi dalam bab ini adalah sejarah, visi, misi, struktur organisasi ISPI, program kegiatan dan beberapa keterangan tambahan yang diperlukan untuk mengenal objek penelitian.

BAB IV: hasil dan pembahasan, yakni memuat penjelasan secara rinci mengenai hasil penelitian yang dilakukan yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor.

BAB V: penutup, yakni berisi kesimpulan secara singkat mencakup jawaban dari permasalahan penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta saran sebagai bahan perbaikan untuk lembaga yang diteliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus ISPI pada Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor, menunjukkan bahwa hasil uji regresi linear sederhana yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian presentase pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil uji determinasi yaitu sebesar 0,272 atau 27,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus ISPI dan presentase pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus ISPI yaitu sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72.8% (100%-27,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, saran yang dapat penulis berikan antara lain:

- Bagi pihak pesantren, diharapkan pihak pesantren khususnya Majelis Pemping Organisasi (MPO) dapat meningkatkan indikator lain dalam memotivasi para pengurus ISPI serta senantiasa mengembangkan komponen lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pengurus.
- Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti lain dapat melakukan penelitian terhadap kinerja pengurus ISPI untuk mengetahui variabel

lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus ISPI agar dapat berguna bagi pihak pesantren.

- Bagi almamater, diharapkan penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat digunakan oleh pihak yang membutuhkan serta menambah informasi bagi pembaca



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul dan Hadir. *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gunadarma. 1996.
- Budi, Prubayu dan Muliawan. *Statistka Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Yogyakarta: Erlangga. 2007.
- Burhanuddin. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan dan Dosen*. Jawa Timur: Qiara Media. 2021.
- Dokumen Ikatan Santri Putri (ISPI) Masa Khidmat 2021-2022*, diakses pada tanggal 10 Februari 2022 pukul 13:19.
- Erwan, dkk. *Cendekia Berbahasa Pelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia*. Jakarta: PT Setia Purna Inves. 2005.
- Faisal, Sanapiah. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo. 2007.
- Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 1996.
- Indra Jaya dan Surya Ningsih. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia". *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi (JIMFE)*. 2016.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2016.
- Kementrian Agama RI. *Ar-Rahman Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu. 2010.
- Kesuma, Kurniadi. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasasa Kota Palembang*. Skripsi. Palembang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2017.
- Khodijah, Nur. *Pengaruh Kinerja Pengurus Yayasan Terhadap Tingkat Kedisiplinan Santri Di Yayasan Pembinaan Muallaf Al-Istiqomah Mundo Perdido Timor-Timor (YPMIMPTT) di Kabupaten Gowa*. Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2010.
- Kristiana, Yulia. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun*. Skripsi. Jawa

- Timur: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. 2018.
- Lamirin. *Monograf Pengaruh Komunikasi Interpersonal & Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus Vihara*. Sumatra: CV Insan Cendekia Mandiri. 2021.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Maruli, Raja. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo. 2020.
- Nafi', Muhammad. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*. Skripsi. Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2017.
- Narbuko, Cholid & Ahmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010.
- Nuh, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur". *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. Sumatera Selatan: STIE Trisna Negara. 2020.
- Onita, dkk. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. 2020.
- Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami. (t.thn). Dipetik Februari, 7, 2022, dari <https://pp-ummulquro.com/sejarah-singkat/>
- Poltak, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016.
- Putra, Septa. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. Skripsi. Palembang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. 2020.
- Raco, J. R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo. 2010.
- Robert dan Budi. *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana. 2016.
- Rozaris. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. 2018.

- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif (Quantitative Research Approach)*. Yogyakarta: CV Budi Utama. 2018.
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Alex Media Kompurindo. 2002.
- Selayang Pandang Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami*. Dari Brosur Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Tahun 2022-2023.
- Slamet & Aglis. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- Sudaryono. *Statistik II Statistik Inferensial Untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset. 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sulasmi, Emilda. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers. 2020.
- Surianto. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pers. 2021.
- Syahrudin dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2014.
- Timotius dan Teofilus. *SPSS Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia. 2020.
- Wahid, Abdurrahman. *Menggerakkan Tradisi: Esai Esai Pesantren*. Yogyakarta: LkiS. 2001.
- Winarsunu, Tulus. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. 2017.
- Yoyo dan Nunung. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi. 2018.