

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pondok pesantren Darussalam merupakan pondok pesantren modern, yang memiliki jumlah santri sebanyak 1016 orang. Maka diperlukan pengurus yang berjumlah banyak agar dapat mengelola pondok pesantren tersebut. Dengan pembimbing berjumlah 10 orang dan 35 orang pengurus dapat mengelola pondok pesantren tersebut dari segi administrasinya dan akademiknya.

KH. Djuanda yang merupakan pimpinan Pondok Pesantren Darussalam memiliki kiprah yang sangat besar terhadap pondok pesantrennya. Agar tercapai semua tujuan dari pondok pesantren tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin tanggal 12 Desember 2011 dengan KH. Djuanda, bahwa KH. Djuanda sebagai seorang pimpinan pondok melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya, yaitu memimpin bawahannya dengan tegas, mengatur pondok pesantrennya dengan baik, meliputi perencanaannya, pengorganisasiannya, pengawasannya dan upaya pemeliharaan kepada bawahannya yaitu dengan upaya pemberian motivasi.

KH. Djuanda sebagai seorang pimpinan sekaligus atasan bagi para pengurus santri pondok pesantren Darussalam senantiasa memberikan motivasi kepada bawahannya. Dengan berbagai bentuk motivasi berupa pemberian tempat tinggal yang layak, pemberian hadiah bagi yang berprestasi, dan penghargaan agar dapat meningkatkan keefektifan kerja para pengurus.

Upaya pimpinan pondok pesantren dalam memotivasi para pengurus tidak hanya pemberian tempat yang layak dan pemberian hadiah saja. KH. Djuanda melakukan pendekatan secara emosional kepada para pengurus. KH. Djuanda selalu menyempatkan waktu untuk dapat bertemu dan melakukan pendekatan kepada para pengurus yaitu dengan bentuk pemberian nasihat-nasihat dan pemberian semangat untuk terus bekerja keras.

Sebagai pimpinan pondok, beliau juga tidak terlalu kaku dalam berhadapan dengan para pengurus, namun beliau tetap dapat menyesuaikan dengan keadaan para pengurus. Pemberian motivasi tidak diberikan dalam kegiatan formal saja, namun diadakan juga kegiatan yang bersifat kekeluargaan.

Kini dengan dibantu oleh para pengurus, KH. Djuanda dapat mengelola pondok pesantrennya agar dapat melahirkan santri yang berkualitas.

Para pengurus yang dapat tinggal di lingkungan pesantren adalah para pengurus yang terpilih sebagai alumni yang berprestasi, yang kemudian ditempatkan di kepengurusan santri dan dijadikan staf pengajar. Maka dari itu selama santri bersekolah, mereka berlomba-lomba untuk berprestasi agar dapat terpilih untuk dapat tinggal dan menjadi staf pengajar di pondok pesantren tersebut.

Pondok pesantren modern yang terkenal dengan kedisiplinannya tentulah tidak mudah dalam pengelolaannya. Maka dengan keuletan dan kesungguhan para pengurus dan kerjasama antara pimpinan dan para pengurus inilah semuanya dapat berjalan dengan lancar.



Para pengurus yang hanya berjumlah 35 orang ini dapat mengatur santri yang berjumlah 1016 orang. Para pengurus 100% berasal dari almamater pondok pesantren.

Peran pengurus selain sebagai guru bagi santri juga berperan sebagai orang tua, sebagai teman, sebagai pelatih dan segalanya yang berhubungan dengan perkembangan akhlak santri. Sehingga timbul pertanyaan mengenai motif dari para pengurus yang menyebabkan mereka bersedia menjadi pengurus santri.

Dengan motif dan misi yang berbeda inilah yang kemudian dapat berpengaruh besar terhadap kualitas santri sekaligus berpengaruh juga terhadap kuantitas santri. Karena setiap pengurus yang bertugas di pondok pesantren Darussalam Subang ini berbeda-beda motif, berbeda-beda pula motivasinya sehingga berpengaruh juga terhadap tingkat keefektifan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada hari senin tanggal 12 Desember 2011 pada salah seorang pengurus santri bernama Nurmala, bahwa para pengurus dapat termotivasi oleh beberapa faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Para pengurus berusaha memperlihatkan prestasinya. Seperti memberikan arahan kepada santri mengenai cara berpakaian dengan baik, melakukan piket kebersihan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, memberikan arahan kedisiplinan dalam belajar, sopan santun, menghargai teman, dan mengatur keuangan. Para pengurus memperlihatkan prestasinya juga dengan cara bekerja keras dalam menyelesaikan berbagai macam tugas dan disiplin dalam bekerja layaknya bekerja

dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar dapat mempertahankan posisinya. Selain itu para pengurus juga sangat menikmati pekerjaannya sehingga dengan rasa tanggung jawab dan rasa senang bekerjanya itu para pengurus tidak membutuhkan suatu pengawasan yang bersifat ketat dan memaksa (sedikit pengawasan).

Maka bertolak dari kenyataan tersebut, penulis menetapkan judul ***“Pengaruh Motivasi Pemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Subang”***. (Penelitian di Pondok Pesantren Darussalam. Jl Irian No 20, Kasomalang-Subang).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan judul dan dapat dirumuskan melalui pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bentuk motivasi apakah yang diberikan Pimpinan kepada pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam?
2. Bagaimanakah tingkat efektifitas motivasi pimpinan terhadap pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam?
3. Seberapa besarkah pengaruh motivasi pimpinan terhadap tingkat efektifitas kerja pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam.

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang penulis ajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk motivasi seperti apakah yang diberikan Pimpinan terhadap para Pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam.
2. Untuk mengetahui tingkat efektifitas motivasi Pimpinan terhadap pengurus santri Pondok pesantren Darussalam.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi Pimpinan Pondok Pesantren terhadap tingkat efektifitas kerja pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu:

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan dan pengetahuan ilmiah di bidang tadbir, khususnya dalam mempelajari motivasi pimpinan dan tingkat efektifitas kerja.

Di samping itu, hasil peneltian ini diharapkan menarik minat peneliti lain, khususnya di kalangan mahasiswa untuk mengembangkan penelitian lanjutan tentang masalah yang sama atau masalah yang serupa. Dan hasil-hasil penelitian itu dapat dilakukan generalisasi yang lebih komprehensif. Apabila hal itu dapat ditempuh, hal itu akan memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi pengembangan pengetahuan ilmiah di bidang tadbir.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari dua variabel pokok yaitu variabel tentang pengaruh motivasi pimpinan pondok pesantren dan variabel tentang efektifitas kerja pengurus pondok pesantren Darussalam.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan dan kepuasan yang terdapat dalam dirinya pada rangkaian pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas kerjanya.

Motivasi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis (Adam L, 2009: 67). Motivasi juga dapat diartikan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berdasarkan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan (Lilis Sulastri, 2010: 90). Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan suatu organisme dan mengarahkannya kepada suatu tujuan, (Fillmore H. Sandford, Psikologi Dakwah, 2009: 110).

﴿ وَمَا أُبْرِئُ نَفْسِي ۚ إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي ۚ إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَحِيمٌ ۝ ﴾

"Dan aku tidak membebaskan diriku (dari kesalahan), karena Sesungguhnya nafsu itu selalu menyuruh kepada kejahatan, kecuali nafsu yang diberi rahmat oleh Tuhanku. Sesungguhnya Tuhanku Maha Pengampun lagi Maha Penyanyang." (QS. Yusuf:53)

Ayat di atas secara jelas mengisyaratkan adanya sesuatu di dalam sistem *nafs* (diri) yang menggerakkan tingkah laku manusia yang mengajak pada kejahatan. Selanjutnya surat an-Nas mengisyaratkan adanya penggerak tingkah laku pada manusia yang disebut waswas:

مِنْ شَرِّ الْوَسْوَاسِ الْخَنَّاسِ ۝ الَّذِي يُوَسْوِسُ فِي صُدُورِ النَّاسِ ۝ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ

Dari kejahatan (bisikan) syaitan yang biasa bersembunyi. Yang membisikkan (kejahatan) ke dalam dada manusia. Dari (golongan) jin dan manusia. (QS. An-Nas: 4-5)

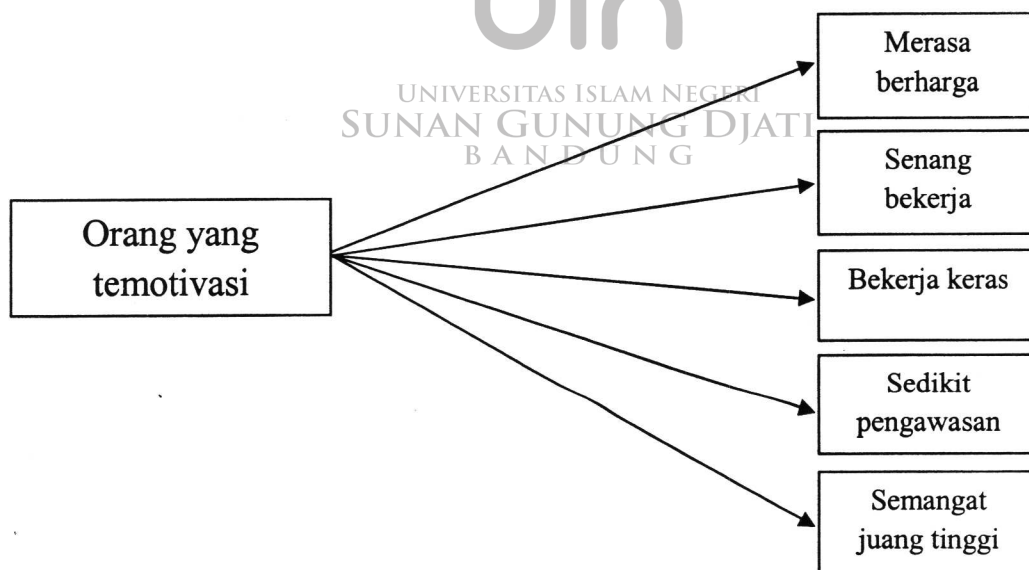
Jika dilihat dari perspektif *nafs*, waswas bekerja sebagai stimulus yang datang dari dalam untuk menggerakkan motif fitri yang dimiliki manusia guna melepaskan diri dari ikatannya atau sebagai kekuatan penggerak yang mendorong orang untuk melakukan kegiatan negatif dan melakukan dosa.

Secara khusus Al-Quran mengisyaratkan berbagai dorongan dalam diri manusia yang menggerakkan tingkah laku manusia. Golongan-golongan tersebut masih bersumber pada sistem *nafs* manusia. Dorongan-dorongan itu meliputi dorongan fisiologis dan psikologis, (Psikologi Dakwah, 2009: 118).



Menurut Dirgagunasa motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku yang dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan, agar suatu kebutuhan terpenuhi dan suatu kehendak terpuaskan, (Alex Sobur, 2011: 271).

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai dan diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang telah mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. Semangat juangnya akan tinggi. Ciri-ciri orang yang termotivasi ini sesuai dengan pendapatnya Ishaq Arep dan Hendri Tanjung (Manajemen Motivasi, 2004: 17).



Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/ keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Motivasi yang ideal, yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Teori Herzberg dikenal dengan *Herzberg's Two Factor Theory* atau sering juga disebut sebagai teori motivasi pariwisata (faktor higienis):

1. Maintenance factors atau faktor-faktor pemeliharaan, berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah.
2. Motivation vactors atau faktor- faktor motivasi, menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, (Brantas, 2009: 110).

Indikator-indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*):
 - 1) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan
 - 2) Tantangan pekerjaan
- b. Tanggung jawab(*responsibility*):
 - 1) Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
 - 2) Kemampuan kerja
- c. Pengembangan diri (*advancement*):
 - 1) Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - 2) Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan
- d. Prestasi (*achievement*):

- 1) Kesempatan untuk mengembangkan diri
 - 2) Hasil yang dicapai
- e. Penghargaan dan pengakuan(*recognition*):
- 1) Penerimaan dan pengakuan oleh atasan
 - 2) Pemberian piagam
 - 3) Penghargaan dengan insentif
 - 4) Ketepatan penghargaan

Semua faktor diatas sering kali berhubungan dengan isi (*content*) dari sebuah pekerjaan, yang sering disebut juga *content factor*. Sedangkan kelompok-kelompok faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan seringkali disebut dengan *context factor*.

Faktor faktor ini adalah:

- a. Upah/ gaji (*salary*):
 - 1) Pemberian upah yang adil dan layak
 - 2) Ketepatan waktu pemberian upah
- b. Kondisi kerja(*working condition*):
 - 1) Lingkungan organisasi
 - 2) Suasana kerja
 - 3) Fasilitas kerja
- c. Pengawasan(*supervision*):
 - 1) Pengawasan langsung
 - 2) Pengawasan tidak langsung
- d. Hubungan antar pribadi(*interpersonal relations*):

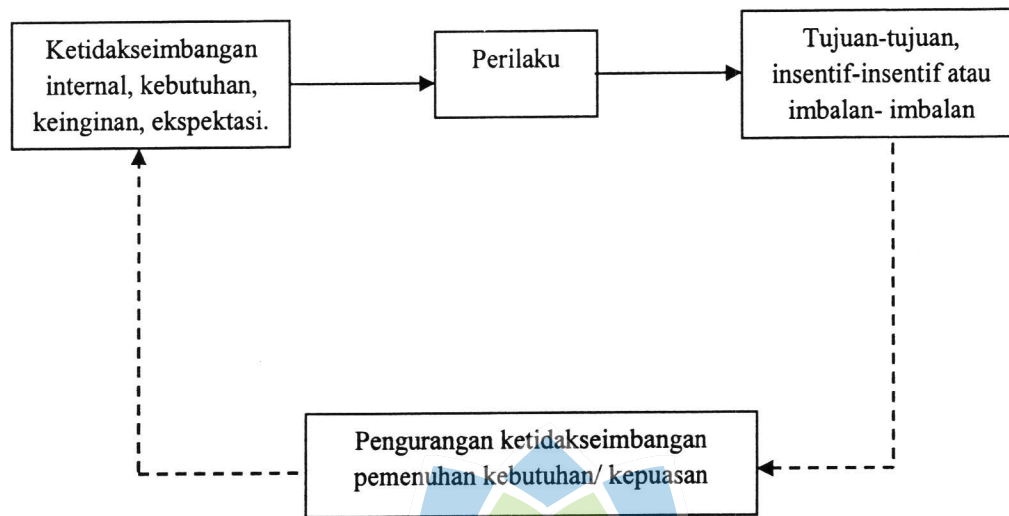
- 1) Hubungan pimpinan dengan karyawan
 - 2) Hubungan antar rekan kerja
- e. Kebijakan dan administrasi(*company policy*):
- 1) Peraturan dalam organisasi
 - 2) Pemberian tunjangan

Content factor dalam teori Herzberg sering disebut dengan motivator, yaitu faktor faktor yang dapat mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya. Bila *content factor* ini tidak ada, maka akan dapat menyebabkan seseorang tidak lagi puas atas pekerjaannya atau orang tersebut dalam keadaan netral, merasa tidak "puas" sehingga akan mengakibatkan adanya ketidakefektifan dalam bekerja. Sebaliknya, jika motivasi itu dapat diberikan oleh pimpinan kepada para pekerjanya, maka akan terciptanya keefektifan kerja.

Sedangkan *context factor*, yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan ini sering disebut dengan *hygiene factor*, dimana pekerjaan memberikan kesempatan untuk seseorang dalam pemenuhan kebutuhan tingkat bawah. Bila *context factor* yang tidak terpenuhi tidak ada, ataupun tidak sesuai maka dapat membuat pekerja merasa tidak puas (*dissatisfied*).

Dalam ketidakterpenuhinya *context factor* akan membuat tenaga kerja banyak mengeluh dan merasa tidak puas, tetapi bila dipenuhi maka pekerja akan berada pada posisi tidak lagi tidak puas (bukan berarti puas) atau tepatnya dalam keadaan posisi netral.

Di bawah ini merupakan model umum tentang motivasi:



Gambar 1.2 sumber: Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen
(winardi, 2008: 25)

Kerangka ini merupakan kerangka kerja untuk memahami sifat dinamika dari proses motivasi. Komponen-komponen dasar motivasi yang digambarkan di atas adalah:

1. Kebutuhan, keinginan, atau ekspektasi-ekspektasi
2. Perilaku
3. Tujuan-tujuan
4. Umpan balik (*feedback*)

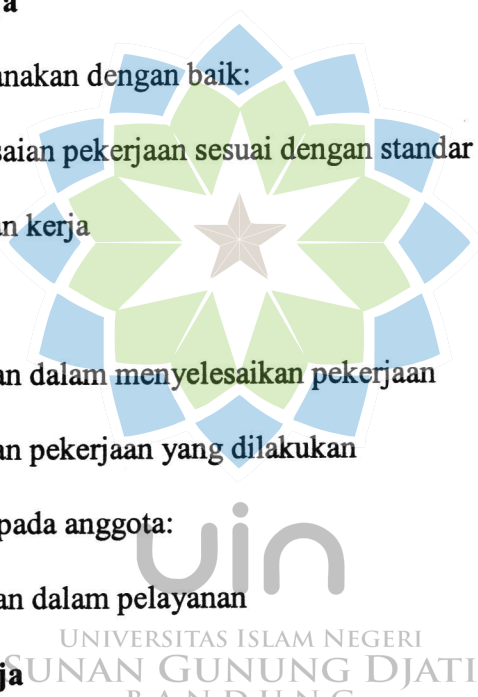
Sedangkan pengertian efektifitas menurut Emerson dalam Handayaniingrat (1994:16) menyatakan bahwa efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dipertegas kembali dengan pendapat Hasibuan dalam Handayaniingrat (1996:16) bahwa efektifitas adalah tercapainya suatu sasaran eksplisit dan implisit. Robins yang dikutip oleh Pabundu (2008: 129) menyatakan bahwa efektifitas merupakan tingkat

pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Selain itu, pengertian efektifitas menurut Schein yang masih dikutip oleh Pabundu (2008: 129) menyatakan bahwa efektifitas merupakan kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh.

Di bawah ini merupakan segi-segi efektifitas kerja:

1. Produktivitas:

a. Kualitas Kerja

- 
- 1) Tugas dilaksanakan dengan baik:
 - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kerja
 - Ketepatan kerja
 - 2) Ketelitian:
 - Kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Kerapihan pekerjaan yang dilakukan
 - 3) Pelayanan kepada anggota:
 - Kecepatan dalam pelayanan

b. Kuantitas Kerja

- 1) Penyelesaian pekerjaan rutin sesuai jadwal yang ditetapkan:
 - Pekerjaan rutin yang diselesaikan sesuai jadwal
- 2) Pencapaian penyelesaian pekerjaan berdasarkan target:
 - Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target yang ditetapkan
- 3) Penyelesaian pekerjaan tambahan:
 - Pekerjaan tambahan yang selesai sesuai kuantitas
- 4) Kuantitas pelayanan:

- Pelayanan kepada anggota akan barang dan jasa

c. Waktu Kerja

1) Efisiensi waktu

- Pekerjaan diselesaikan tepat waktu
- Penggunaan waktu lebih cepat

2. Kemampuan menyesuaikan diri

3. Kepuasan kerja

4. Kemampuan berlaba

5. Pencarian sumber daya

Indikator di atas menunjukkan bahwa untuk mengukur efektifitas kerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja. Ketepatan dalam menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Keefektifan kerja juga dapat diukur dengan kuantitas kerja. Ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan rutin sesuai jadwal yang telah diberlakukan. Selain itu juga dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan.

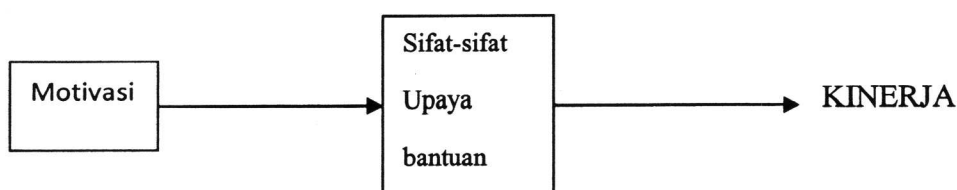
Dan hal terpenting lainnya adalah waktu bekerja. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan dalam penggunaan waktu agar dapat dimanfaatkan sebaik-bainya.

Tugas primer seorang manajer atau supervisor adalah mengupayakan agar organisasinya berfungsi secara efektif. Untuk melakukan hal tersebut, ia perlu mengupayakan pula agar para bawahannya bekerja secara efisien dan

menghasilkan hasil yang menguntungkan organisasi mereka. Tindakan manajer dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi para karyawannya, maka ia tidak punya pilihan apakah ia akan memotivasi mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana ia akan melakukannya, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif, demikian sehingga bawahannya bekerja secara menguntungkan bagi organisasi mereka atau mereka tidak efektif sehingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut, (Winardi, 2001: 5).

Dari pendapat di atas dapat diasumsikan bahwa setiap orang memiliki motivasi ketika orang tersebut memiliki tuntutan untuk memenuhi kebutuhannya. Dan kebutuhan manusia itu tidak dapat puas ketika satu kebutuhannya dapat terpenuhi. Namun kebutuhan itu akan terus bertambah ke tingkat yang lebih tinggi.

Dan dengan tuntutan itu manusia dapat termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat agar kebutuhannya terpenuhi. Akibatnya akan timbul seberapa besar tingkat efektifitas kinerja orang tersebut. Asumsi teoritik seperti ini lebih menarik ketika diterapkan terhadap para pengurus santri pondok pesantren Darussalam. Dengan kata lain sejauh mana motivasi pimpinan dapat mempengaruhi efektifitas kinerja para pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam.



Gambar 1.3

Sumber: Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen (2008: 115)

Pekerja mengupayakan kinerjanya, maka sang pimpinan harus berupaya untuk mempengaruhinya melalui konsep motivasi.

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel X (Pengaruh motivasi pimpinan) dan variabel Y (keefektifan kerja pengurus).

Oleh karena itu berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis umum yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut: “Melalui pemberian motivasi oleh pimpinan kepada para pengurus santri dapat mengefektifkan kerja pengurus santri Pondok Pesantren Darussalam”.

G. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini meliputi: penentuan lokasi penelitian, penentuan metode penelitian, penentuan jenis data, penentuan sumber data, dan penentuan jumlah responden. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang penulis teliti bertempat di Pondok Pesantren Darussalam Jl. Irian No 20, Rt 08 Rw 03, Desa Kasomalang Wetan, Kecamatan Jalancagak, Kabupaten Subang 41281.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Sebagai suatu metode yang digunakan untuk menghimpun atau

mengumpulkan data yang aktual dan rinci dengan tujuan mendapatkan informasi, mengidentifikasi dan memahami keputusan masalah yang diajukan. Masri Singarimbun menyatakan penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (1989: 3).

3. Jenis Data

Data yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data yang berhubungan dengan motivasi pimpinan Pondok Pesantren Darussalam.
- b. Data yang berhubungan dengan efektifitas motivasi Pimpinan terhadap pengurus Pondok pesantren Darussalam.
- c. Data yang berhubungan dengan pengaruh motivasi pimpinan terhadap para pengurus Pondok pesantren Darussalam.

4. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah:

- a. Sumber data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Subang dan seluruh pengurus santri yang berjumlah 35 orang.

- b. Sumber data skunder Data

Data sekunder dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tambahan sebagai penguat data-data yang didapat dari data primer.

5. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Pondok pesantren Darussalam. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (Prosedur Penelitian, 2006: 134), yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

H. Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis akan menggunakan teknik observasi, wawancara, angket, dan studi kepustakaan. Keempat teknik dalam studi penelitian secara singkat akan dijelaskan dibawah ini:

1. Observasi

Pelaksanaan teknik observasi ini adalah dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lapangan agar mengetahui data-data atau fakta yang sesuai dengan tujuan penelitian. Diantaranya, terangkai data tentang kondisi objektif Pondok Pesantren Darussalam dan data mengenai pengaruh motivasi pimpinan terhadap efektifitas kerja para pengurus santri pondok pesantren Darussalam. Observasi ini dilakukan terhadap objek penelitian. Diantaranya adalah jumlah para pengurus santri, jumlah tenaga santri, serta sarana prasarana yang tersedia. Teknik ini dimaksudkan mendekati data mengenai kenyataan-kenyataan di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan untuk mengetahui hal-hal

dari responden yang lebih mendalam, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

3. Angket

Angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono, (Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D: 142) bahwa :

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penggunaan angket dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengangkat data pokok, yaitu mengenai tanggapan para pengurus terhadap motivasi yang diberikan pimpinan pondok Pesantren Darussalam sehingga dapat mempengaruhi tingkat keefektifan kerja para pengurus santri. Alasan penulis menggunakan teknik angket ini adalah karena angket itu sifatnya lebih praktis, menghemat waktu dapat menarik data dari seluruh sampel yang telah disiapkan.

Dalam penyebaran angket ini digunakan item-item berskala, berupa skala sikap yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata SS= sangat

setuju, ST= setuju, RG= ragu-ragu, TS= kurang setuju, dan STS= tidak setuju. Dan setiap jawaban diberi skor misalnya SS= 5, ST= 4, RG= 3, TS= 2, dan STS= 1 (Sugiyono, 2008: 132)

4. Dokumentasi

Proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Berupa buku, catatan arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal dan laporan penelitian.

I. Analisis Data

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dua variabel yaitu variabel pertama tentang tanggapan pengurus terhadap motivasi pimpinan pondok Pesantren Darussalam sebagai variabel X, dan variabel kedua yaitu keefektifan aktivitas kerja para pengurus sebagai variabel Y, cara pengukuran variabel tersebut ialah dengan memberikan angket kepada pengurus santri Darussalam sebagai sampel.

Setelah data dari kedua pokok permasalahan terkumpul selanjutnya akan dianalisis dengan tujuan melihat keterkaitan antara hubungan dari kedua variabel di atas. Adapun penganalisaan akan dilakukan melalui dua tahapan, yakni tahapan analisis parsial tiap variabel dan tahapan analisis korelasional. Sistematisa penganalisaan data dari kedua analisis tersebut secara rinci sebagai berikut:

Untuk data yang bersifat kuantitatif ditempuh dengan:

1. Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010:147). Teknik ini memaparkan data yang merupakan jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam angket. Tujuannya yaitu agar mempermudah peneliti dalam menganalisis dan memberi gambaran situasi secara jelas. Langkah-langkah dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

- a. Uji normalitas, menyusun tabel frekuensi dengan perhitungan prosentase

dilakukan dengan rumus :

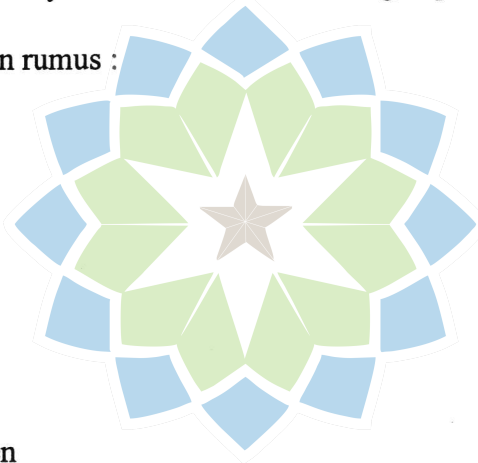
$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

f = Frekuensi

n = Jumlah responden



- b. Menstabilasikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, dengan cara sebagai berikut :

- 1) Menentukan rentang (r), yaitu selisih data terbesar (X_t) dengan data terkecil (X_r). Dengan rumus sebagai berikut:

$$R = X_t - X_r + 1$$

atau

$$R = \text{data tertinggi} - \text{data terendah} \quad (\text{Riduwan, 2011:121})$$

Keterangan:

R = Rentang

X_t = data terbesar dalam kelompok

X_r = data terkecil dalam kelompok

- 2) Menentukan banyaknya interval, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n \quad (\text{Riduwan, 2011:121})$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

N = Jumlah data observasi

$\log$ = Logaritma

- 3) Menentukan panjang kelas interval, dengan rumus:

$$i = \frac{R}{BK}$$

Keterangan :

i = Panjang Kelas interval

R = Rentang

BK = Jumlah/banyak kelas interval (Riduwan, 2011:121)

- a. Menentukan batas kelas, dengan cara menjumlahkan data terendah kelas kemudian ditambahkan dengan panjang kelas interval (P) dan hasilnya dikurangi 1 sampai pada data terakhir (Riduwan, 2009: 55)

- b. Membuat tabel frekuensi

- c. Menstabulasikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi

- 4) Menghitung Standar Deviasi

Standar deviasi/simpangan baku ialah suatu nilai yang menunjukkan tingkat (derajat) variasi kelompok data atau ukuran standar penyimpangan dari meannya (Riduwan, 2009: 123).

Dalam hal ini, cara menghitung Standar Deviasi sampel untuk data kelompok menggunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f \cdot x^2}{\sum f - 1}} \quad (\text{Riduwan, 2009: 124})$$

5) Menguji Normalitas

Dalam penelitian ini kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka statistika parametris dalam penelitian ini tidak dapat digunakan, untuk itu perlu digunakan statistika nonparametris. Teknik pengujian normalitas data dengan menggunakan Chi Kuadrat (X^2) (Sugiyono, 2009: 79). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o \cdot f_e)^2}{f_e} \quad (\text{Riduwan, 2009: 162})$$

Keterangan :

X^2 = Chi-Kuadrat

f_o = frekuensi yang diperoleh dari observasi

f_e = frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan dalam populasi (frekuensi yang diharapkan merupakan perkalian antara jumlah baris dengan lajur dibagi jumlah total)

6) Menentukan derajat kebebasan (dk)

Melakukan pengujian hipotesis riset, dilakukan perhitungan dengan terlebih dahulu mengetahui derajat kebebasan (dk), dengan rumus:

$$dk = k - 3$$

7) Menentukan nilai X^2 tabel dengan signifikansi sebesar 5%

8) Menguji normalitas dengan melihat kaidah (x^2 hitung) dengan (x^2 tabel)

- a. Jika, $(x^2_{hitung}) \geq (x^2_{tabel})$, maka Distribusi data *tidak Normal*
 - b. Jika, $(x^2_{hitung}) \leq (x^2_{tabel})$, maka Distribusi data *Normal*
- 9) Penafsiran masing-masing variable. Uji tendensi sentral akan ditafsirkan setelah dibagi oleh jumlah item dengan kualifikasi sebagai berikut :
- a. $0.5 - 1.50 =$ Sangat rendah
 - b. $1.50 - 2.50 =$ Rendah
 - c. $2.50 - 3.50 =$ Cukup
 - d. $3.50 - 4.50 =$ Tinggi
 - e. $4.50 - 5.50 =$ Sangat tinggi

Catatan : jika data distribusi normal, maka penafsiran dilihat dari meannya saja, tetapi bila tidak berdistribusi normal, dilihat ketiga-tiganya, yaitu : mean, median dan modus.

2. Teknik Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan variable bebas X dengan variable terikat Y dan data berbentuk interval dan ratio. Variable X yaitu pengaruh motivasi pimpinan dan Variable Y keefektifan pengurus.

Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan besarnya koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Kedua variable berdistribusi normal dan regresinya linier, koefisien dicari dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, yaitu :

$$r = \frac{n (\sum x. y) - (\sum x). (\sum y)}{\sqrt{\{n. \sum x^2. (\sum x)^2\}. \{n. \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$
 (Riduwan, 2011:140)
 - 2) Menentukan besarnya sumbangan (koefisien determinan atau koefisien penentu) variable X terhadap variable Y dengan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan,2009:139)

Keterangan :

KP = Besarnya koefesien penentu (diterminan)

r = Koefesien korelasi

b) Menguji hipotesis, adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1) Menguji signifikansi dengan rumus t_{hitung} :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan,2009:162)

Keterangan :

r = Koefesien korelasi

t = uji statistika

2) Menentukan nilai x^2 tabel dengan signifikansi sebesar 5%

3) Menguji signifikansi dengan melihat kaidah (x^2 hitung) dengan (x^2 tabel)

Jika, (x^2 hitung) $\geq$ (x^2 tabel), maka *signifikan*

Jika, (x^2 hitung) $\leq$ (x^2 tabel), maka *tidak signifikan*

c) Menentukan derajat korelasi, maka hasil korelasi akan dicocokkan dengan tingkat korelasi sebagai berikut :

Gambar 1.4

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.8 - 1.000	Sangat kuat

(Riduwan, 2011: 138)

- d) Menentukan besaran hubungan antara variable, maka digunakan uji determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$k = \sqrt{1 - r}$$

Dengan

$$E = 100 (1 - k)$$

Keterangan :

k = derajat tidak adanya korelasi

E = Indeks efesiensi ramalan

1 = bilangan konstan

r = koefesien korelasi yang dicari



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG