

ABSTRAK

Sebagai suatu institusi pendidikan, pesantren membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai agar *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun *output* yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja merupakan unsur utama penilaian dari kinerja tenaga kerja. Tinggi atau rendahnya kinerja tenaga pendidik mempengaruhi produktivitas organisasi atau dalam kasus ini mempengaruhi proses belajar dan mengajar dalam pesantren, sehingga meningkatkan dan mempertahankan kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu fokus utama bagi pesantren. Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi usaha untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankannya, dimana salah satu yang terpenting adalah kepuasan kerja, tenaga pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menampilkan usaha atau kinerja yang lebih besar. Disamping kepuasan kerja, terdapat satu faktor yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja, yaitu motivasi, motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keberlanjutan suatu pekerjaan yang membantu keberlangsungan suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil pesantren-pesantren di daerah X sebagai objek penelitian yang diolah dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan adalah motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

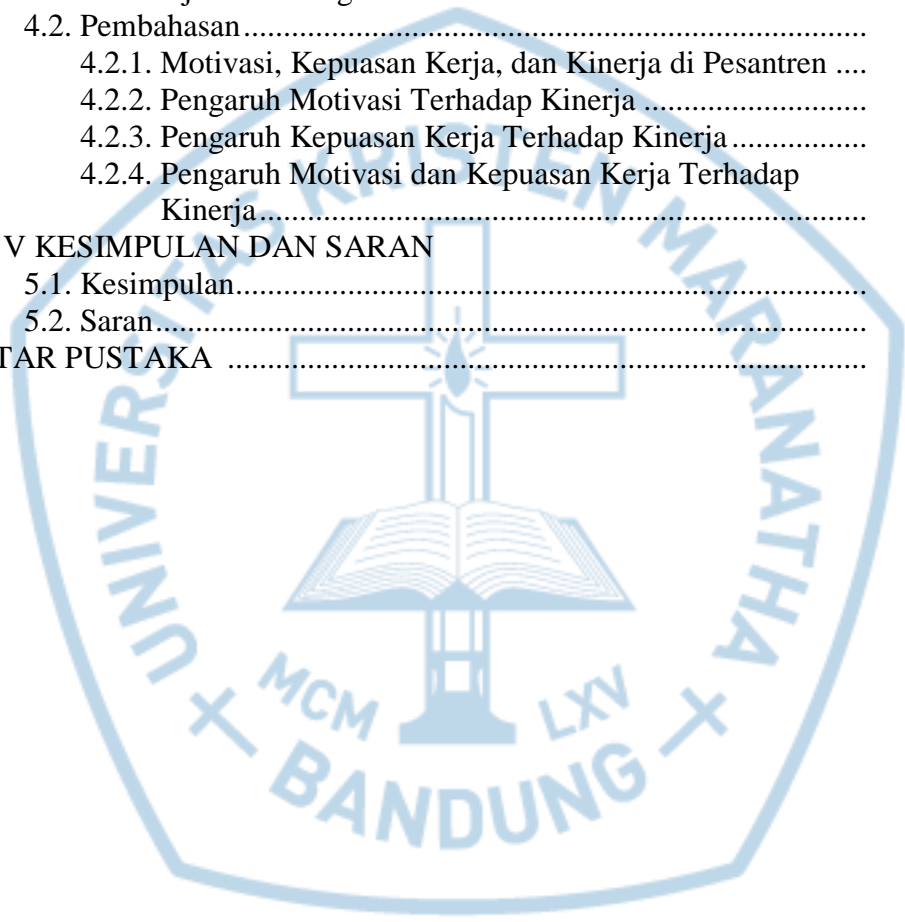
As an educational institution, pesantren requires human resources (workforce) who have the appropriate competence and experience so that the output produced is in accordance with organizational goals. The output produced by a worker is the main element in the assessment of workforce performance. The high or low performance of teaching staff affects organizational productivity or in this case affects the teaching and learning process in pesantren, so that improving and maintaining the performance of teaching staff is one of the main focuses for pesantren. There are various kinds of factors that influence efforts to improve performance and maintain it, where one of the most important is job satisfaction. educators who are satisfied with their work will display a greater effort or performance. Besides job satisfaction, there is one factor that is considered very influential on performance, namely motivation, motivation is one of the keys to organizational success in maintaining the sustainability of a job that helps the sustainability of an organization. This research was conducted by taking the pesantren in area X as research objects which were processed using multiple linear regression. The results obtained are that motivation and job satisfaction have a positive influence on employee performance. Motivation is one of the keys to organizational success in maintaining the continuity of a job that helps the sustainability of an organization. This research was conducted by taking the pesantren in area X as research objects which were processed using multiple linear regression. The results obtained are that motivation and job satisfaction have a positive influence on employee performance. Motivation is one of the keys to organizational success in maintaining the continuity of a job that helps the sustainability of an organization. This research was conducted by taking the pesantren in area X as research objects which were processed using multiple linear regression. The results obtained are that motivation and job satisfaction have a positive influence on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN DRAFT TESIS	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Motivasi.....	9
2.1.3. Kepuasan Kerja	16
2.1.4. Kinerja	18
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Teori.....	22
2.4. Kerangka Pemikiran	22
2.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	22
2.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	24
2.5. Model Penelitian	25
2.6. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Uji Instrumen.....	32
3.5.1. Uji Validitas	32
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	33
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	33
3.5.4. Uji Regresi.....	35
3.5.5. Koefisien Determinasi	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Statistik Frekuensi Data Demografis Responden.....	38
4.1.2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....	39
4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	43
4.1.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja.....	47
4.1.5. Uji Validitas dan Reabilitas.....	51

4.1.5.1. Uji Validitas.....	51
4.1.5.2. Uji Reabilitas	54
4.1.6. Uji Asumsi Klasik	55
4.1.6.1. Uji Normalitas.....	55
4.1.6.2. Uji Heteroskedastisitas	55
4.1.6.3. Uji Multikolinearitas.....	56
4.1.7. Uji Hipotesis.....	57
4.1.7.1. Hipotesis Statistik	57
4.1.7.2. Uji t / Parsial	58
4.1.7.3. Uji f / Simultan	59
4.1.7.4. Uji Koefisien Determinasi	59
4.1.8. Uji Model Regresi	60
4.2. Pembahasan.....	61
4.2.1. Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Pesantren	61
4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	61
4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	62
4.2.4. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Kuesioner Awal 3
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu 21
Tabel 3.2	Definisi Operasionalisasi Variabel 28
Tabel 4.1	Data Demografis Responden 38
Tabel 4.2	Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi 40
Tabel 4.3	Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi 42
Tabel 4.4	Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja ... 44
Tabel 4.5	Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja ... 46
Tabel 4.6	Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja ... 48
Tabel 4.7	Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja ... 50
Tabel 4.8	Uji Validitas 52
Tabel 4.9	Uji Reabilitas 54
Tabel 4.10	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov 55
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas Glesjer 56
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas 57
Tabel 4.13	Uji t 58
Tabel 4.14	Uji f 59
Tabel 4.15	Uji Koefisien Determinasi 60
Tabel 4.16	Uji Regresi Linier Berganda 60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Piramida Maslow 13
Gambar 2.2	Teori X dan Y McGregor..... 14
Gambar 2.3	Teori 2 Faktor Herzberg 16
Gambar 2.4	Kerangka Teori 22
Gambar 2.5	Model Penelitian..... 25

