

jurnal bu us 9 agustus

by Reky Lidyawati

Submission date: 08-Aug-2019 08:27PM (UTC-0700)

Submission ID: 1158769106

File name: document_58.docx (34.08K)

Word count: 3788

Character count: 23010

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH SYAFI'YAH NURUL FATA BONDOWOSO

Usrotul Hasanah, Deky Wahyudi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh
Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The purpose of the study to determine the influence of motivation, partial and simultan communication on the performance of employees salafiyah boarding school foundation Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso This type of research uses a quatitative research approach. The sample was don't proportionate stratified random sampling technique as many as 140 respondents. The independen or dependen variable in this research are motivation (X1) and communication (X2. Dependen or dependen variable (Y) is employee performance. The method of analysis used in this study is the classical assumption test and multiple linier regression, partially and simultaneously motivation and communication have an effect on to performance of salafiyah boarding school foundation salafiyah syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso.

Keywords : motivation, communication, performance

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara banyak ditentukan oleh seberapa besar tingkat pendidikan setiap warga Negeranya, semakin tinggi tingkat pendidikan suatu Negara maka kesejahteraan bangsa itu juga semakin tinggi. Pondok Pesantren sebagai salah satu instansi yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam perannya untuk menciptakan generasi penerus di waktu mendatang guna lebih baik. Sebagaimana diamanatkan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 bahwa, Setiap Rakyat Indonesia Berhak Mendapatkan Pendidikan yang layak, Pemerintah selaku Pejabat yang di pilih oleh Rakyat di amanatkan untuk mengusahakan dan menyelenggarakan Sistem Pendidikan Nasional. Untuk mewujudkan amanat yang terkandung dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, maka pemerintahan selaku regulator penyelenggaraan Negara

memberi keleluasaan buat masyarakat guna mengikuti pembelajaran baik dengan pendidikan ya-ng dibina pemerintah / di kelola pihak swasta /yayasan tetapi tetap berada dallam koor dinasi pemerintah.

Lembaga pendidikan yang dikelola oleh pemerintah berupa Sekolah - sekolah Negeri sejak mulai Sekolah Dasar Negeri (SDN) hingga Perguruan Tinggi Negeri (PTN), sedangkan lembaga yang dikelola oleh swasta (yayasan) salah satunya berupa Pesantren. Pondok adalah organisasi pendidikan agaama islam yang berkembang dan di akui masyarakat sekeliling, dengan pola pemondokan/komplek dimana santri mendapatkan pelajaran aga-ma dengan pola pengaji-an / surau yang mutlak berada dalam kekuasaan darii seseorang / banyak kyai dengan kriteria khusus yang berjiwa kharismatik dan tidak memihak kepada siapapun.

Secara Yuridis, pesantren telah memasuki fase yang cukup menggembirakan. Hal ini karena telah dicantumkan aturan pondok tertuang pada Undang-Undang nomor 20, Tahun- 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Pasal 30 ayat 4, berbunyi, : Pendidikan keagamaan berbentuk pendidikan Diniyah, Pesantren, Pasraman, Pabhaja-Samarena, dan bentuk lain yang sejenis.

Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa pesantren berfungsi sebagai satuan pendidikan yang menyiapkan siswa sebagai bagian masyarakat yang menguasai dan mengerjakan keyakinan agamanya serta menjadi pakar Ilmu Agama (*tafaqquh fiddin*). Bahkan, keberadaan pondok dikuatkan pada peraturan pemerintah no. 55 tahun 2007, tentang "Pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, sebagai turunan dari peraturan pemerintah Nomor 55-Tahun 2007, telah diterbitkan peraturan menteri agama no 13 Tahun 2014, tentang "Pendidikan Keagamaan Islam yang berbicara khusus, diantaranya tentang pemberian nama Pondok madrasah. Apalagi, pondok pesantren mendapatkan penetapan lebih lanjut lewat peraturan menteri agama no 18 tahun 2014, perihal satuan pendidikan Muadalah pada pondok pesantren.

Pada prinsip, setidaknya terdapat 5 pokok yang menjadi arah dan tujuan akademik pesantren. Pertama, pendidikan islam di pesantren mengajarkan nasionalisme. Sejarah membuktikan bahwa NKRI ini diperjuangkan oleh ulama-ulama. Para kyai dan santri memiliki saham besar dalam membentuk bangsa dan Negara ini. Sejak awal nasionalisme sudah tertanam kuat dalam dada para santri. Oleh karenanya, tidak satupun pondok yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan

Bhinneka Tunggal Ika. Kedua, Pendidikan pesantren menegakkan keyakinan Islam yang bertenggang rasa. Kepedulian adalah asas dan dasar pendidikan islam di pesantren. Pesantren senantiasa menghargai akan perbedaan pendapat yang berbeda dan jauh dari klaim-klaim kebenaran tunggal. Ketiga, pendidikan islam di pesantren mendidik islam yang rasional, tidak aliran komunis dan tidak aliran bebas. Keseimbangan dan penguatan nilai-nilai *tawazun* ini telah menjadi kekhasan lembaga pendidikan pesantren. Keempat, pesantren menghargai *multikulturalisme* / keragaman budaya. Ke aneka ragam aliran dan budaya ditujukan pada bagian *lita ' arafu* / agar saling mengenal, bukan *litabag hadu* / saling membenci dan memusuhi. Kelima, pendidikan pesantren mengajarkan islam yang berkarakter menyeluruh, tidak eksklusif. Pesantren bebas dan menampung siapa saja tanpa kecuali / tidak muslim. Kelima pilar inilah yang diajarkan di pesantren. Begitu juga pondok – pondok pesantren yang ada di wilayah Bondowoso.

Kabupaten Bondowoso adalah salahsatu wilayah di Jawa Timur yang mempunyai banyak pondok pesantren. Terdapat sebanyak 184 pondok pesantren di kabupaten Bondowoso yang tersebar mulai dari kecamatan Maesan sampai kecamatan Prajekan (sumber data: endis.kemenag.go.id). Hal ini membuktikan bahwa kabupaten Bondowoso masih menghormati dan menghargai keberadaan pondok pesantren sebagai system pendidikan tertua dan produk budaya Indonesia yang *Indegenous* (Nurul Fata, 2012). Salah satu diantara ke 184 adalah pondok pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata (PPNF) yang terletak di desa Lumutan kecamatan Botolinggo kabupaten Bondowoso.

Pondok Pesantren Salafi yah Syafi'iyah Nurul Fata (PPNF), merupakan salah satu pesantren terbesar yang terdapat di kabupaten Bondowoso, terpacu untuk tidak henti-hentinya melakukan penataan sistem penyelenggaraan pendidikan sehingga menjadi pusat keunggulan dari berbagai hal yang dibutuhkan masyarakat dengan menekankan pada *quality, efficiency dan relevance* dalam usahanya menjadikan PPNF sebagai *The Real Islamic Boarding School* yang memiliki komitmen untuk menjadikan dirinya sebagai pesantren yang kompetitif, unggul dan handal dalam pengembangan ajaran-ajaran agama Islam.

Untuk mewujudkan hal tersebut, PPNF dalam visinya ingin melahirkan generasi muslim Beriman, Berilmu, Beramal, dan Berakhlakul Karimah serta mampu memecahkan berbagai masalah kemasyarakatan. Untuk mencapai visi tersebut, PPNF menjabarkannya dalam misi sebagai berikut: *Pertama*, menyelenggarakan kegiatan pendidikan, baik formal maupun non formal untuk mencetak santri berilmu dan berwawasan luas. *Kedua*, menyelenggarakan kegiatan ritual keagamaan sebagai wahana pendidikan spiritual santri dalam praktek kehidupan beragama sehari-hari. *Ketiga*, mengembangkan sikap akhlakul karimah yang telah diteladankan oleh Rasulullah SAW dan *Salafuna As Shalih* (Orang Shalih terdahulu). Keempat, melakukan kegiatan kajian-kajian terhadap persoalan yang muncul dalam masyarakat.

Komitmen PPNF yang teraktualisasi dalam visi, misi, dan tujuan serta ditambah lagi dengan tingkat kepercayaan masyarakat yang cukup tinggi belakangan ini. Namun, Agar kepercayaan masyarakat tetap terjaga, maka pengelolaan PPNF nampaknya perlu dioptimalkan kualitasnya, bukan hanya dari segi sarana dan prasarana saja, pengelolaan

manajemen dan kualitas serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas diharapkan akan tumbuh semakin baik. Oleh karena itu, maka penting pada karya ilmiah ini melihat bagaimana pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya selama ini.

Dari data yang ada menyebutkan bahwa jumlah karyawan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Fata Bondowoso berjumlah 223 karyawan. Namun jumlah karyawan yang sudah sangat memadai 223 terhadap jumlah santri 948, tidak berbanding lurus dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam AD/ART PPNF pasal 9 ayat 3-4, yang berbunyi: "Pengurus (karyawan) berkewajiban melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh yayasan" (ayat 3). "Pengurus berkewajiban melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku" (ayat 4). Hal itu selaras dengan keinginan dari ketua yayasan PPNF terhadap para karyawannya, beliau menginginkan agar setiap karyawan melaksanakan kewajibannya (Tugas) secara keseluruhan dan semaksimal mungkin, tidak ada tumpang tindih pekerjaan dan perpecahan diantara satu sama lain. Sehingga roda pondok pesantren tetap berjalan sebagaimana mestinya. (sumber data: Ketua Yayasan PPNF).

Dari beberapa SOP yang ada banyak unit kerja tidak melaksanakan sesuai standart yang ada. Rendahnya kinerja karyawan ini disebabkan oleh kurang adanya iklim organisasi yang kuat di PPNF. Sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan rendah. Menurut "Anwar Prabu Mangkunegara: 2009". Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas ya-

ng di capai oleh se orang pegaawai dallam melak sanakan tugas nya sesuai dengaan tanggungjawab ya ng di berikan kepadanya. Selain kurang adanya iklim organisasi, kurangnya motivasi dan komunikasi juga merupakan penyebab rendahnya kinerja karyawan. (Green Berg: 2008), motivasi meru pakan prooses mem bangkitkan, meng arahkan dan me mantapkan peri laku arah sua tu tujuan. Sedangkan komunikasi menurut Lasswell (dalam Uchjana Effendy, 2005:10) komuniikasi adalah prooses penyampai an pesaan oleh komunikatorr kepada komuunikan melaluu meedia ya ng menimbulkan efek tertentu.

Realitas kinerja karyawan yang rendah saat melaksanakan tugas selama ini sangat berseberangan dengan keinginan Pengasuh PPNF, yang menginginkan agar setiap pengurus (karyawan) taat dan patuh terhadap keputusan yang telah ditetapkan bersama oleh yayasan dan majelis keluarga, serta menjalankan kewajiban yang diamanatkan kepadanya (Pengurus/karyawan). (sumber data : Pengasuh PPNF). Kesenjangan ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan ataupun sebaliknya, sehingga karyawan enggan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (seperti yang dijelaskan oleh Newstrom tentang hal yang mempengaruhi kinerja).

Hal ini dikarenakan motivasi yang ada selama ini di PPNF hanya berupa penghargaan yang diberikan oleh Pengasuh dan Pihak Yayasan pada akhir tahun. Namun penghargaan tersebut belum bisa menyemangati para pegawai agar lebih menaikkan prestasi karyawan ya ng ada di PPNF. Hal ini disebabkan penghargaan yang diberikan hanya berupa piagam dan cinderamata, sehingga hal ini masih kurang memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan

kinerjanya. Selain itu, terkait pemberian gaji yang ada dipondok pesantren didapat berdasarkan jumlah prosentase tingkat kehadiran yang dihitung dengan sistem per jam dalam satu kali hadir, jika prosentasenya rendah maka pendapatan gajinya pun juga rendah. Namun dengan diberlakukannya sistem prosentase tersebut belum dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas kerjanya. Sedangkan aktualisasi diri yang ada di PPNF kurang diperhatikan hal ini dikarenakan karyawan kurang diberikan kebebasan untuk meningkatkan ataupun mengaktualisasikan kemampuannya seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan, melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dengan dibiayai oleh lembaga. Sehingga karyawan kurang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, salah satu bentuk motivasi sekaligus komunikasi yang dilakukan oleh Pengasuh dan Pihak Yayasan kepada seluruh karyawan, dilaksanakan hanya dalam kurun waktu satu tahun satu kali yaitu ketika Rapat *Pleno* (Rapat Umum Semua Instansi). Sedangkan rapat dengan seluruh Kepala Bidang dilakukan setiap satu bulan satu kali. Namun hal tersebut belum dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini disebabkan Pengasuh dan Pihak Yayasan kurang berkomunikasi atau berkoordinasi langsung dengan para karyawan, sehingga aspirasi dan harapan karyawan kurang tersampaikan secara langsung kepada Pengasuh dan Pihak Yayasan. Oleh karena itulah, adanya motivasi dan komunikasi sangat dibutuhkan guna kapasitas kemampuan pegawai yaang ada di PPNF.

Berdasarkan kerangka uraian tersebut maka dalam karya ilmiah ini, penulis mengangkat tema Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kaaryawan Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso".

Tujuan Penelitian yakni :

1. Memahami pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso?
2. Menelaah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso?
3. Mengerti pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso?

METODE PENELITIAN

Tempat dan Masa Penelitian

Lokasi karya ilmiah yaitu di Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso Propinsi Jawa Timur. Sementara itu masa pengamatan dilaksanakan saat bulan Februari hingga Mei 2017 yaitu setelah dilaksanakan seminar proposal.

Populasi

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013:73), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi untuk penulisan ini yaitu semua pegawai yang ada di lingkungan PPNF sebanyak 223 orang, yang terbagi dalam enam bidang.

Sampel

Sampel penulisan ini yakni bagian dari semua karyawan Yayasan PPNF. Saat penelitian, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan pendapat Sugiyono, 2001:59 mengatakan bahwa teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata proporsional. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso sebanyak 223 dengan pengambilan sampel sebanyak 140 yang terbagi menjadi 6 bidang.

Identifikasi Variabel

Sugiyono (2012:58) mengatakan Variable adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan.

Secara garis besar, pada karya ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas / *independen* dan variabel terikat / *dependent*

1. Variabel bebas atau *independen* (X). Menurut Sugiyono (2011: 61) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi / yang menjadi sebab perubahannya / timbulnya variabel *dependent* / terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :
 - a. Motivasi (X1) yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (A. Mangkunegara, 2005:143)
 - b. Komunikasi (X2) yaitu kelancaran interaksi (hubungan) antar rekan sekerja dan antara atasan dengan bawahan, baik formal atau informal. (Wursanto, 2003:126)
2. Variabel terikat / *dependent* (Y). Menurut Sugiyono (2011 : 61) Variabel terikat merupakan variabel

yang di pengaruhi / yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam karya ini yakni kinerja karyawan yaitu suatu catatan tentang hasil - hasil yang di peroleh dari fungsi - fungsi pekerjaan tertentu dalam kurun waktu (John Bernadin dan rusel, (dalam Ruky, 2007)

Metode Analisis Data

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan regresi linear berganda serta Hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Analisis Regresi Berganda
3. Uji Hipotesa

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji validitas dengan *Pearson Product Moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini menggunakan metode membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dimana nilai r tabel untuk responden sebanyak 140 dengan Alpha sebesar 5% (0,05) ialah 0.1660. Instrument yang valid dapat digunakan selaku instrument pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Table 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X ₁)	1	X _{1.1}	0.926	0.1660	Valid
	2	X _{1.2}	0.952	0.1660	Valid
	3	X _{1.3}	0.956	0.1660	Valid
Komunikasi (X ₂)	1	X _{2.1}	0.948	0.1660	Valid
	2	X _{2.2}	0.952	0.1660	Valid
Kinerja	1	Y ₁	0.918	0.1660	Valid

(Y)	2	Y ₂	0.936	0.1660	Valid
	3	Y ₃	0.923	0.1660	Valid
	4	Y ₄	0.888	0.1660	Valid

Sumber: data diolah 2017

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan nilai r hitung masing-masing variabel \geq r tabel, maka instrument dimensi untuk Motivasi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan dengan pendekatan Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabilitas tinggi yaitu

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana di sajikan kedalam tabel 2 berikut.

Table 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Hitung Alpha	Keterangan
Motivasi	0.940	Reliable
Komunikasi	0.892	Reliable
Kinerja	0.936	Reliable

Sumber: data diolah 2017

Penghitungan uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan hasil hitung alfa tiap variabel maka instrument dimensi untuk Motivasi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Apabila hal ini masih meragukan, karena sudut pandang dari peneliti berbeda, maka uji normalitas dapat dilakukan melalui Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai *Asymp.Sig* > 5% maka dapat dikatakan variabel independen dan dependen berdistribusi normal, apabila yang terjadi nilai hitung *Asymp.Sig* < 5% maka hasil uji tersebut tidak berdistribusi normal sehingga regresi tidak layak untuk dilanjutkan. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS ver 22 for

Windows dinyatakan sebagaimana tabel di bawah ini:

Table 3 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas
Unstandardized Residual

Asymp . Sig.(2-tailed)	0 . 200
------------------------	---------

Sumber: data di olah 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya nilai Asymp . Sig sebesar 0,200 dan lebihbesar 5% ($0,200 > 0,05$) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan.

2. Uji Multikolineritas

Dari tabel 4 menunjukkan bahwasanya penghitungan *Tolerance variable* Mottivasi (X 1) dan Komunikasi (X 2) yakni $0,493 > 0,10$. Sementara, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variable Motivasi (X 1) dan Komunikasi (X 2) yakni 2,030 lebih kecil dari 10,00. Jadi bisa disimpulkan bahwasanya tiidakada multikolineritas antara variable independent dalam uji regresi.

Table 4. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tollerance	V I F	Keterangan
Motivasi	0 .493	2.030	Non Multikolineritas
Komunikasi	0.493	2.030	Non Multikolineritas

Sumber : daata diolah 2017

3. Uji Heteroskedastisitas

Penguji an di lakukan un tuk menge tahu apa kah terdapat sebuah uji reggresi terjadi ketidak samaan jenis dari pengamatan satu terhadap pengamatan yanglain. Uji ya ng di gunakan dalam mencari gejala heteroskedastisitas adalah uji *Glejser* yang di lakukan de ngan ca ra me lakukan regreesi jenis hambatan (residual) de ngan variabel bebasnya sehingga di dapat hasil P.

Untuk menge tahu ada nya gejala ganggu an atau tidak adalah hasil $P > 0,05$,

berartii menunjok kan tidak terjadi ganggu an dan begitu juga sebalik nya :

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,887	0,377	Non Heteroskedastisitas
Komunikasi	0,055	0,956	Non Heteroskedastisitas

Sumber :data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwasanya uji t statistik menunjok kan tidakada pengaruh yang signyfykan pada variable independent ter hadap variabel dependent di mana variabel dependent yakni e / *error absolute*, hal ini dapat di bukti kan dengan di peroleh nya nilai signifikasi untuk masing - masing variable yang lebihbesar dari 0,05 ($0,377$ dan $0,956 > 0,05$). Dari - hasil ter sebut dapat di katakan bahwa tidakada gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Regresi Lynier Berganda

Variable	KoefRegresi	t _{hitung}	Sig.	Keteranga n
Konstanta	0,436	2,019	0,045	-
Motivasi	0,392	5,264	0,000	Signifikan
Komunika si	0,471	6,474	0,000	Signifikan
R Square				= 0,636
F _{hitung}				= 119,945
Sig. F				= 0,000
N				= 140
T _{tabel}				= 1,28776
F _{tabel}				= 3,06

Sumber :data diolah 2017

Uji F

Tabel 7 Uji F

Dependen Variabel	Independen Variabel	F _{hitung}	Sig.	F _{tabel}
Y	X ₁ , X ₂	119,945	0,000	3,06

Sumber: Lampiran 11

Hasil Pengujian diatas didapat hasil F_{hitung} sebesar 119,945 dengan probability 0,000. Karena probability jauh < dari 0,05 dan $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (119,945 > 3,06). Maka penghitungan regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan / dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Komunikasi dengan bersama-sama berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.

Uji T

Table 8 Uji T

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}	Keterangan
Motivasi	0,392	5,264	0,000	1,656	Signifikan
Komunikasi	0,471	6,474	0,000	1,656	Signifikan

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan pengujian t dengan menggunakan program SPSS ver 22 for Windows bisa dilihat pada table di atas, bahwa dapat diketahui bahwa pengaruh pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel motivasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Nilai pengujian untuk pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 5,264 dan > dari t tabel sebesar 1,65605 ($5,264 \geq 1,65605$) dan nilai signifikansi $> \alpha (0,000 < 0,05)$ sebab tingkat probabilitas < dari 0,05 maka H_0 ditolak, maka dengan cara parsial variabel Motivasi (X1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). maka Hipotesa yang mengatakan Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di terima.

2. Pengaruh Variabel Komunikasi (X2) pada kinerja karyawan (Y)

Nilai pengujian untuk pengaruh variabel Motivasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 6,474

dan > dari t_{tabel} senilai 1,65605 ($6,474 \geq 1,65605$) dan nilai signifikansi $> \alpha (0,000 < 0,05)$ sebab kualitas probabilitas < dari 5% dan H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel Komunikasi (X1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). maka Hipotesa yang mengatakan komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan di terima

Uji R Square

Table 9 Koef. determinasi (R^2 atau R Square)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.734

Sumber : data diolah 2017

Koefisien determinasi ialah Indikator yang digunakan untuk mendeskripsikan seberapa banyak varian yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai (R^2) dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel, dengan nilai analisa yang dapat dilihat pada table 10 atau pada lampiran 11. koefisien determinasi berganda senilai 0,636, maka berarti 64% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel kedua variabel independen (Motivasi dan Komunikasi). dan selisihnya (100 Prosen - 64 Prosen = 36 Prosen) diterangkan pada penyebab yang lain diluar pengujian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengamatan dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yayasan pondok pesantren salafiyah sayfi'iyah Nurul Fata Bondowoso, maka bisa disimpulkan berikut ini :

1. Secara parsial motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karya-

- wan yayasan (Y) pondok pesantren salafiyah syafiyah Nurull Fata Bondowoso.
2. Pengujian *parsial* Komunikasi (X 2) ber pengaruh ter hadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Pondok Pesantren sallafiyah saafi'iyah Nurul Fata Bondowoso.
 3. Secara simultan motivasi (X 1) dan komunikasi (X 2) ber pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yayasan pondok pesantren Salaffiyah syafiyah Nurul Fata Bondowoso.
 4. Semua variabel independen dapat dilihat bahwa yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen ialah Komunikasi. Dapat diartikan bahwa Komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
 5. Dari kedua variabel independen menggambarkan atau menjelaskan variabel dependen hanya sebesar 64%. Dapat diartikan bahwa Motivasi dan Komunikasi mampu menerangkan kinerja karyawan senilai 64% , dan selisihnya (100 Prosen - 64 Prosen = 36 Prosen) dipaparkan oleh faktor-faktor lain diluar model.

SARAN

Sebagaimana kesimpulan diatas, penulis dapat menyarankan sebagai berikut :

1. Pihak Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso ke depan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Karena dari hasil temuan masih banyak sekali program-program atau tugas yang belum selesai sebagaimana yang tercantum dalam SOP dan Buku Tata Kerja.
2. Pihak Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata

Bondowoso diharapkan memperhatikan dan meningkatkan hal yang dapat memotivasi antara lain Faali (*Fisiologis*), Penghargaan dan Aktualisasi Diri. Dan Menjaga Hubungan Komunikasi Baik secara Formal maupun Informal.

3. Pihak Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso ke depan diharapkan lebih memperhatikan karyawan dengan memotivasi dan menjaga komunikasi, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan program yang telah ditetapkan. Karena dalam hasil penelitian ini, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan untuk terus melaksanakan tugas dan program dari pihak yayasan.
4. Pihak Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso ke depan diharapkan lebih meningkatkan motivasi yaitu berupa pemberian penghargaan kepada karyawan bukan hanya dalam kurun waktu satu tahun satu kali, akan tetapi bisa dilakukan setiap saat sesuai dengan waktu atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
5. Pihak Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso perlu kiranya meningkatkan Motivasi dan Komunikasi karena lebih dari 50% hasil penelitian menyebutkan bahwa keduanya mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AD/ART PPNF Pasal 9 ayat 3 – 4
 Tang *Kewajiban Karyawan*
 Effendy, Uchjana. 2005, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung

- Inpres R I No. 7 Tahun 1999 Tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Notulen Rapat. 2016. *Yayasan PPNF*. Bondowoso: Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Nurul Fata Bondowoso
- Peraturan Pemerintah No. 55 Thn 2007 Tentang *Pendidikan agama dan pendidikan keagamaan*.
- Peraturan Menteri Agama No. 13 Thn 2014 Tentang *pendidikan keagamaan islam*.
- Peraturan Menteri Agama No. 18 thn 2014 Tentang *Satuan pendidikan muadalah*
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ruky, Ahmad. 2008. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang- Undang 1945, Pasal 31 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 30 ayat 4 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

jurnal bu us 9 agustus

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
2	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Teuku Umar Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	Submitted to iGroup Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1%
8	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1%

9 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman <1%
Student Paper

10 Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia <1%
Student Paper

11 Submitted to Universitas Islam Indonesia <1%
Student Paper

12 Submitted to Sultan Agung Islamic University <1%
Student Paper

13 Submitted to Udayana University <1%
Student Paper

14 Submitted to Lambung Mangkurat University <1%
Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off