

**PENGARUH REKRUTMEN OPERATOR EMIS DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA OPERATOR DI PONDOK PESANTREN  
SEKOTA BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri raden Intan  
Lampung Untuk Memenuhi Syrat-syarat Guna memperoleh Gelar Magister  
Manajemen Pendidikan islam (MPI)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**Oleh**

**Sahrul Abas**

**1986131008**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1443 H / 2022 M**

**PENGARUH REKRUTMEN OPERATOR EMIS DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA OPERATOR DI PONDOK PESANTREN  
SEKOTA BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri raden Intan  
Lampung Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna memperoleh Gelar Magister  
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

**Oleh**

**Sahrul Abas**

**1986131008**

**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**Pembimbing II : H. Andi Thahir, S.Psi, MA.,Ed. D**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1443 H / 2022 M**



## **PERNYATAAN ORISINALITAS/ KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sahrul Abas

NPM : 1986131008

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul : “ **Pengaruh Rekrutmen Operator Emis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator di Pondok Pesantren Se-Kota Bandar Lampung**”. Adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan semuanya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar lampung, 02 Februari 2022

Yang Menyatakan,

Sahrul Abas



## PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Rekrutmen Operator Emis dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Operator Pondok Pesantren Se-Kota

Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Sahrul Abas

NPM : 1986131008

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

### MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dan dipertahankan

Dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana (PPs)

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

NIP. 197604272007011015

  
**H. Andi Thahir, S.Psi., M.A., Ed.D**

NIP. 197208182006041006

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

  
**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

NIP. 196512151994032001



## PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **PENGARUH REKRUTMEN OPERATOR EMIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR PONDOK PESANTREN SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**, ditulis oleh **Sahrul Abas, NPM 1986131008** telah diujikan dalam Ujian Terbuka Tesis tanggal **02 Februari 2022** pada Program Pascasarjana UIN raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua Sidang : **Dr. H Jamal Fakhri, M.Ag**

Sekretaris : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

Penguji I : **Dr. Achi Rinaldi, M.Si**

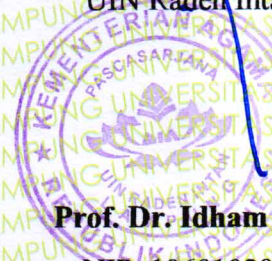
Penguji II : **Dr. Eti Hadiati, M.Pd**

Penguji III : **H. Andi Thahir, S.Psi.,M.A.,Ed.D**

Direktur Program Pascasarjana  
UIN Raden Intan Lampung

**Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag**

NIP. 196010201988031005





## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya, Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (surah Al Qasas Ayat 26)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Terjemah*, Surah Al Qasas ayat

## KATA PENGANTAR

*Assalamualikum Wr Wb*

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taupik hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan dan Menyusun tugas akhir berupa Tesis demi memperoleh gelar S2/ Magister Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen Operator Emis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator se-Kota Bandar Lampung**”.

Solawat dan salam senantiasa tercurak kepada junjungan kita semua Nabi Besar Muhammad SAW, yang membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yang kita rasakan saat ini. Dengan terselesaikannya tugas akhir ini, penulis tak lupa juga menyampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun spriritual. Dan selanjutnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Prof Dr. H. Idham Kholid, M.Ag Selaku Direktur Pascasarjana UIN arden Intan Lampung
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
4. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dalam penulisan tesis, beliau telah meluangkan waktu, tenaga, fikiran dalam membantu, membimbing dan mendukung terselesaikannya tesis ini dengan baik.

5. Dr. H. Andi Thahir, S.Psi., M.A Ed.D selaku Dosen Pembimbing I dalam penulisan tesis, beliau telah meluangkan waktu, tenaga, fikiran dalam membantu, membimbing dan mendukung terselesainya tesis ini dengan baik.
6. Teristimewa kepada orang tua, ayahanda Ust. Uci Sanusi dan Ibunda Ustadzah Arsumah, atas segala cinta dan kasih sayang, bimbingan, nasihat yang luar biasa yang tiada hentinya. Adik-adiku Ahmad Kahfi, S.Pd, Ahmad Dani dan Choirul Anom yang turut serta mendoakan dan memberi semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Teristimewa kepada Istriku tercinta, yang tiada Lelah mendorong, memberikan semangat dan memotivasi sehingga penulis bersemangat dalam menyelesaikan tesis ini dengan baik. Serta anakku tersayang Muhammad Farhat Abasy dan si baby kecil ku Arumi Nasha Abasy yang selalu memberi semangat dalam keberhasilan penulis.
8. Teman-teman operator emis pontren seKota Bandar Lampung, yang telah bersedia memberikan data dan terbuka dalam memberikan informasi sehingga membantu dalam menyelesaikan tesis ini dengan baik.
9. Teman-teman seperjuangandi jurusan MPI Angkatan 2019 terkhusus kelas A yang selalu mewarnai hari-hari penulis baik dari dalam maupun dari luar perkuliahan yang banyak memberikan bantuan dan motivasi sehingga terselesainya tesis ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberi bantuan moril tenaga, arahan dan kerjasamanya demi kelancaran penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun akan kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga tesis ini memberi manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum wr Wb

Bandar lampung, Desember 2021

Penulis

# DAFTAR ISI

Lembar judul .....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata pengantar .....	iii
Daftar isi .....	iv

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi masalah .....	18
C. Pembatasan Masalah .....	19
D. Perumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian.....	19
F. Manfaat Penelitian.....	20

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual.....	22
1. Kinerja.....	22
a. Pengertian Kinerja.....	22
b. Faktor-Faktor Kinerja.....	24
c. Indikator Kinerja.....	25
2. Motivasi Kerja.....	26
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	26
b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	34
c. Indikator Motivasi Kerja.....	35
3. Rekrutmen.....	36
a. Pengertian Rekrutmen.....	36
b. Faktor-Faktor Rekrutmen.....	43
c. Indikator Rekrutmen.....	49



B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	49
C. Kerangka Teoritik.....	50
D. Hipotesis Penelitian.....	53

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
B. Metode Penelitian.....	55
C. Populasi dan Sampel.....	56
D. Rancangan Perlakuan.....	58
E. Kontrol Validitas.....	58
F. Variabel Penelitian.....	59
G. Teknik Pengumpulan data.....	60
1. Instrumental Variabel Kinerja.....	58
a. Definisi Konseptual.....	62
b. Definisi Operasional.....	62
c. Kisi-kisi Instrumen.....	63
d. Pengujian Validitas dan reabilitas Instrumen.....	66
2. Instrumental Rekrutmen dan Motivasi Kerja.....	71
1) Instrumental Rekrutmen.....	71
a. Definisi Konseptual.....	71
b. Definisi Operasional.....	72
c. Kisi-kisi Instrumen.....	73
d. Pengujian Validitas dan reabilitas Instrumen.....	76
2) Instrumental Motivasi kerja.....	81
a. Definisi Konseptual.....	81
b. Definisi Operasional.....	81
c. Kisi-kisi Instrumen.....	83
d. Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	86
H. Teknik Analisis Data.....	91
1. Statistik Deskriptif.....	92
2. Uji Prasyarat Analisis.....	93
a. Uji Normalitas.....	94

b. Uji Linieritas.....	94
l. Pengujian Hipotesis.....	95
1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	95
2. Analisis Regresi Berganda.....	96
3. Analisis Koefisien Determinasi.....	97
J. Hipotesis Statistika.....	99

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	101
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	101
1. Karakteristik Responden.....	101
2. Uji Asumsi Kalsik.....	105
a. Uji Normalitas.....	105
b. Uji Multikolinieritas.....	107
C. Pengujian Hipotesis.....	108
1. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial.....	108
2. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan.....	109
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
a. Uji Hipotesis Secara Parsial.....	109
b. Uji Hipotesis Secara Simultan.....	110
c. Uji Z.....	112
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	112
1. Analisis Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Operator Emis.....	112
2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operator Emis.....	115
3. Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operatr Emis Pontren.....	117

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	121
B. Saran.....	122
C. Keterbatasan.....	123

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Ruang Lingkup MSDM.....	17
Gambar 2.1	: Proses Rekrutmen.....	48

## DAFTAR TABEL

Table 1.1	: Data Ponpes dalam aplikasi emis.....	7
Tabel 2.1	: Indikator Kinerja.....	25
Tabel 2.2	: Indikator Motivasi Kerja.....	35
Tabel 2.3	: Indikator Rekrutmen Operator.....	49
Table 3.1	: Populasi Penelitian.....	57
Tabel 3.2	: Sekala Likert.....	61
Tabel 3.3	: Kisi-kisi instrument variabel terikat.....	63
Tabel 3.4	: Uji Validitas Kinerja.....	70
Tabel 3.5	: Uji Reabilitas Kinerja.....	71
Tabel 3.6	: Kisi-kisi instrument Variabel bebas.....	70
Tabel 3.7	: Sekala Likert Rekrutmen dan Motivasi Kerja.....	74
Tabel 3.8	: Uji Validitas Rekrutmen.....	80
Tabel 3.9	: Uji Reabilitas Rekrutmen.....	81
Table 3.10	: Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	83
Tabel 3.11	: Sekala Likert.....	87
Tabel 3.12	: Uji Validitas Motivasi Kerja.....	90
Tabel 3.13	: Uji Reabilitas Motivasi Kerja.....	91
Tabel 3.14	: Kategori Sekor Penelitian.....	93
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	101
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Umur.....	102
Tabel 4.3	: Responden berdasarkan Pendidikan.....	103
Tabel 4.4	: Responden berdasarkan Hubungan Lembaga.....	104
Tabel 4.5	: Hasil Uji Normalitas Data.....	106
Tabel 4.6	: Grafik Normal Probability Plot.....	107
Tabel 4.7	: Hasil Uji Multikolonieritas.....	108
Tabel 4.8	: Uji Koefisiensi Determinasi Pasrial.....	108
Tabel 4.9	: Uji Koefisiensi Determinasi Secara Simultan.....	109
Tabel 4.10	: Uji T.....	110

Tabel 4.11	: Uji F.....	111
Table 4.12	: Uji Z.....	112

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH REKRUTMEN OPERATOR EMIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR DIPONDOK PESANTREN SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

Diera modernisasi dan globalisasi saat ini tidak menutup kemungkinan semua lembaga baik bisnis maupun lembaga pendidikan, dibutuhkan data dan informasi yang akurat. Kinerja operator dibutuhkan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi baik penganelola data maupun informasi secara cepat, tepat dan akurat, tugas dan tanggungjawab yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan harapan Lembaga, seperti lambat melakukan updating data, data tidak berubah dari tahun-ketahun, serta pergerakan lambat dan tidak tepat waktu. Permasalahan tersebut terjadi disebabkan berbagai faktor, mulai dari system rekrutmen yang kurang baik serta motivasi kerja operator rendah akibatnya menjadi kendala khususnya untuk updating data pondok pesantren se kota Bandar Lampung sering tertinggal oleh Kabupaten/ kota yang lain di Lampung. Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “ pengaruh Rekrutmen Operator Emis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator di Pondok Pesantren Se-Kota Bandar Lampung”

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, bentuk penelitian lapangan yang bersifat asosiatif yaitu untuk mencari pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya. Adapun lingkup wilayah lokasi penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren se Kota Bandar Lampung yang telah terdaftar dalam Aplikasi Emis Pendis Kementerian Agama Republik Indonesia dengan populasi berjumlah 72 responden dan yang aktif terdapat 70 responden saja dan 2 lembaga sudah tidak aktif (tutup). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) berbentuk penyebaran dokumen dan google form. Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan pengujian normalitas dan multikolinieritas, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian penulis dapat disimpulkan bahwa : 1). Ada pengaruh rekrutmen operator emis terhadap kinerja operator di pondok pesantren se Kota Bandar Lampung sebesar 57,1%. 2). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja operator di pondok pesantren se Kota Bandar Lampung, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. (5%) 3) adanya pengaruh rekrutmen operator emis dan motivasi kerja terhadap kinerja operator di pondok pesantren se Kota Bandar lampung sebesar 55,9%.

Kata kunci : Rekrutmen, Motivasi Kerja, Kinerja Operator

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tujuan dari Pendidikan Nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari Pendidikan Nasional sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah dengan meningkatkan kualitas dari pendidikan nasional. <sup>1</sup>

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang lahir sejalan dengan perkembangan agama Islam dan kebutuhan masyarakat. Menurut Hasbullah, Pondok Pesantren merupakan “Bapak” dari pendidikan Islam di Indonesia, yang didirikan karena adanya tuntutan kebutuhan zaman. Hal ini bisa dilihat dari perjalanan sejarah, sesungguhnya pesantren dilahirkan atas kesadaran kewajiban dakwah Islamiyah, yakni menyebarkan dan mengembangkan ajaran Islam, sekaligus mencetak kader-kader ulama dan da’i.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2003, tentang “Sistem Pendidikan Nasional”, Pasal 34, ayat 2 dan ayat 3.

Kehadiran pesantren setidaknya karena dua alasan yakni pertama, pesantren hadir untuk merespon terhadap situasi dan kondisi suatu masyarakat yang dihadapkan pada runtuhnya sendi-sendi moral atau bisa disebut perubahan sosial. Kedua, didirikannya pesantren adalah untuk menyebarkan ajaran universalitas Islam ke seluruh pelosok Nusantara.<sup>2</sup>

Pesantren sebagai institusi keagamaan mendapatkan momentum dalam sistem pendidikan nasional setelah keluarnya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa pendidikan keagamaan tidak hanya salah satu jenis pendidikan, tetapi sudah memiliki berbagai bentuknya seperti pendidikan diniyah, pesantren dan bentuk lain yang sejenis.

Ketentuan mengenai pendidikan keagamaan dalam UU Sisdiknas tersebut diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah No. 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan pendidikan Keagamaan. Pendidikan keagamaan berfungsi mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama. Sedangkan tujuan pendidikan keagamaan adalah terbentuknya peserta didik yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama yang berwawasan luas, kritis, kreatif, inovatif dan dinamis dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia.

---

<sup>2</sup> Subki, Integrasi Sistem Pendidikan Madrasah dan Pesantren Tradisional (Studi Kasus Pondok Pesantren Al Anwar Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang), (Semarang, IAIN Walisongo, 2013) (diakses pada hari jumat, 07 Oktober 2021)



﴿ وَمَا كَانُ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”(QS. AtTaubah: 122).<sup>3</sup>

Secara mendasar, agama Islam sendiri sangat menjunjung tinggi pendidikan, serta tidak membeda-bedakan pendidikan kepada lakilaki maupun pendidikan kepada wanita. Sebagaimana hadisnabi yang berbunyi.

Artinya: “Dari Anas bin Malik beliau berkata: Rasulullah Saw bersabda: Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap individu muslim”. (H.R Ibnu Majah).

Pendidikan Islam adalah pendidikan yang teori-teorinya disusun berdasarkan al-Qur’an dan Hadits. Pada awal kemerdekaan pendidikan islam dianggap sebagai musuh oleh kaum penjajah. Sebab, pendidikan islam kerap mengajarkan melawan akan kebatilan yang dilakukan oleh para penjajah. Kini pendidikan islam berkembang subur, laksana rumput ditanah yang luas tersiram air hujan. Tumbuh tiada terbendung. Kemajuan dari pendidikan islam di indonesia dapat kita lihat dari, semakin luasnya persebaran pondok pesantren, yang merupakan basis penyebaran Islam di indonesia. Sebutan pesantren hanya dipakai di pulau Jawa. Sementara di daerah lain, istilah ‘pesantren’ untuk di Aceh dikenal dengan sebutan dayah, di padang dengan istilah surau. Disamping pesantren, lembaga

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Alqur’an Alkarim dan Terjemahnya*, , Surah At Taubah Ayat 122.

formal pendidikan islam-pun, mulai banyak bermunculan di Indonesia. Dari mulai, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Perguruan Tinggi Islam. Pendidikan terdahulu dan saat ini sudah mengalami perubahan yakni perubahan melalui digitalisasi.

Diera modernisasi dan globalisasi saat ini tidak menutup kemungkinan semua lembaga baik bisnis maupun lembaga pendidikan, dibutuhkan data dan informasi yang memegang penuh dan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola data dan informasi secara cepat, tepat dan akurat, niscaya suatu organisasi akan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Kemampuan organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta dalam memberikan pelayanan terhadap informasi membutuhkan dukungan data yang lengkap, akurat dan tepat waktu.

Demikian pula halnya dengan organisasi direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementrian Agama Republik Indonesia, sebagai salah satu instansi yang bertanggungjawab dalam mengelola dan membina lembaga pendidikan islam dalam hal ini Pendidikan Tinggi Agama, Madrasah, Raudhatul Atfal, Pondok Pesantren, Diniyah , Taman Pendidikan Qur'an( TPQ) dan lain-lain, ditjen pendidikan islam harus mampuy mengelola data dan informasi secara baik dan sistematis sehingga akan dapat menyediakan data pendidikan islam yang lengkap, transparan, akurat dan tepat waktu, sehingga dapat berjalan secara baik sesuai dengan harapan dari pemerintah.

Sistem informasi manajemen merupakan kebutuhan yang diperlukan dalam suatu organisasi tidak hanya organisasi konvensional akan tetapi pondok pesantren pun di perlukan dalam mencapai efektifitas dan efesiensi kerja khususnya dalam era perkembangan teknologi saat ini. Perkembangan teknologi mendorong adanya pengembangan pengelolaan administrasi pondok pesantren dari sistem tradisional menjadi sistem berbasis teknologi informasi.

Salah satu manfaat dari sistem informasi manajemen dalam organisasi adalah sarana pengambilan keputusan. Adminsitration pada hakikatnya adalah pengambilan keputusan.<sup>4</sup> Karena setiap kegiatan didalam organisasi pasti terdapat permasalahan yang harus diselesaikan., baik dengan cara demokratis maupun menggunakan otoritas Pimpinan Pondok Pesantren. Keputusan yang baik adalah dengan cara memilih tenaga yang memeiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Ketepatan dan keakuratan data dan informasi yang baik akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang baik pula.

Merupakan suatu langkah yang tepat bagi perkembangan manajemen khususnya pendidikan islam dalam hal ini pondok pesantren telah mempunyai sistem informasi manajemen yang dirancang dan dikembangkan oleh Direktorat jenderal Agama Islam yang dikenal dengan EMIS (Education Manajemen Information System). Perancangan dan pengeembangan EMIS diharapkan dapat dijadikan sebagai penyedia data informasi yang dibutuhkan dalam perumusan kebijakan, penyusunan

---

<sup>4</sup> Ibnu Syamsi, *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2000), h.1

anggaran, pengambilan keputusan, perencanaan penyelenggaraan pendidikan, dan pengembangan pendidikan agama.<sup>5</sup>

Masalah mutu dan kinerja operator emis di pondok pesantren pada kenyataannya masih luput dari pantauan banyak orang sehingga operator emis belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pondok pesantren. Harus disadari bahwa kinerja operator emis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sebuah pondok pesantren<sup>6</sup>.

Kinerja operator EMIS merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pondok pesantren maupun tujuan individu. Pondok pesantren akan sulit mencapai tujuannya jika operator di lembaga tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan lembaga diperlukan adanya operator yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Hasil yang dicapai dalam proses penginputan data mempengaruhi dari kemampuan operator pondok pesantren itu sendiri. Jika hasil penginputan dikerjakan dengan baik, maka hasilnya akan baik sehingga kinerjanya akan lebih baik

Dalam menentukan keberhasilan operator kinerjanya dianggap baik maka diperlukan ketentuan sebagai berikut :

---

<sup>5</sup> Dodi Irawan Syarif dan Rosidin, *Sistem Manajemen Data dan Informasi Pendidikan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam*, (Jakarta; Departemen Agama RI, Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), hal. 26-27.

<sup>6</sup> Siti Nurbaya (Hasil wawancara dengan staf Paki Pontren Kota Bandar Lampung, 18 Maret 2021) pukul.10.00 WIB

**Table. 1.1**  
**Data Lembaga Pondok Pesantren Tahun 2020**  
**Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung**

No	Nama Lembaga	Alamat	Santri	Ustadz
1	Madarijul Ulum	Batu Putuk Teluk Betung Barat	331	18
2	Darul Falah	Batu Putuk Teluk Betung Barat	161	12
3	Jabal Nur Alislami	Batu Putuk Teluk Betung Barat	151	12
4	Raudhatul Mukminin	Batu Putuk Teluk Betung Barat	44	6
5	Nurul Falah	Batu Putuk Teluk Betung Barat	191	12
6	Al Fatah	Sukarame II Teluk Betung Barat	54	8
7	Hidayatul Muftadiin	Way Laga	149	11
8	Al Munawwaris Sholeh	Sumur Putri Teluk Betung Selatan	71	7
9	Darut Tilawah	Sumur Putri Teluk Betung Selatan	56	6
10	Al Hijrah	Serengsem Panjang	57	6
11	Assalafiyah 2	Serengsem Panjang	66	6
12	Riyadus Sholihin	Kota Baru Tanjung Karang Timur	114	9
13	Bani Syidin	Kota Baru Tanjung Karang Timur	60	6
14	Miftahul Ulum	Kota Baru Tanjung Karang Timur	57	6
15	Hasanudin	Kupang Teba Teluk Betung Utara	75	7
16	Sirojutholibin	Sumur Batu Teluk Betung Utara	61	6
17	An Najah	Kupang Teba Teluk Betung Utara	104	8
18	Tarbiyatul Atfal Al Barokah	Kelapa Tiga Tanjung Karang Barat	67	6
19	Mardiah	Kali Awi Tanjung Karang Pusat	155	11
20	Al Khoiriyah	Kali Awi Tanjung Karang Pusat	19	66
21	Ali Ba Ta Al Awabin	Kali Awi Tanjung Karang Pusat	33	6
22	Bustanul Falah	Kali Awi Tanjung Karang Pusat	113	8
23	Nurul Mutmainah	Kali Awi Tanjung Karang Pusat	67	6
24	Al Karomah Bathiniyah	Kali Awi Tanjung Karang Pusat	53	6
25	Al Hikmah	Way Halim Kedaton	450	24
26	An Noor	Korpri Sukarame I	94	7
27	At Tanwir	Sukarame I	70	6
28	Darul Fikri	Sukarame I	34	6
29	Muhd Al Fateh	Sukarame I	57	6
30	Miftahul Khair	Sukarame I	145	11
31	Al Firdaus	Kemiling Permai	61	8

32	Al Muttaqin	Kemiling Permai	70	6
33	Aswaja nurul Huda	Pinang Jaya Kemiling Permai	142	6
34	Darul Hidayah	Sumber Agung Kemiling	54	6
35	Hidayatul Islamiyah	Sumber Agung Kemiling	96	8
36	Yamama	Sumber Agung Kemiling	31	6
37	Islahul Ulum	Sumber Agung Kemiling	57	6
38	Mahmudah	Sumber rejo Kemiling	91	7
39	Al Asy Ariyah	Sumber rejo Kemiling	41	6
40	Fatthul Alim	Sumber rejo Kemiling	63	6
41	Roudhotul Mutaalimin	Campang Jaya Sukabumi	120	8
42	Fajar Mulya Islam	Campang Jaya Sukabumi	124	9
43	Darul Huda	Campang Jaya Sukabumi	35	6
44	El Syihab	Campang Jaya Sukabumi	79	7
45	Yatim/Piatu Anugrah	Campang Jaya Sukabumi	79	7
46	Matlaul Anwar	Way Laga Suka Bumi	32	6
47	Assalafi Al Alafiyah	Way Laga Suka Bumi	78	7
48	Darul fatah	Gedong Meneng Raja Basa	87	7
49	Darut Taubah	Rajabasa	116	9
50	Miftahul Jannah	Rajabasa	51	6
51	Al Banin	Tanjung Seneng	60	6
52	Nurul Jamil	Labuhan Dalam	93	7
53	Nurul Islam	Garuntang	199	14
54	Al Nizar	Bumi Waras	59	6
55	Safinatuddarain	Teluk Betung Timur	174	12
56	Diniyah Putri Iskarima	Teluk Betung Timur	61	6
57	Riyadul Muhtadiin	Kedamaian	76	7
58	Roudhatul Ihsan	Kedamaian	51	8
59	Darul Ikhwan	Kedamaian	93	4
60	Al Hijrotul Munawwaroh	Gunung Terang	146	11
61	Darussaadah	Langkapura Gunung Terang	65	6
62	Nurul Umah	Langkapura Gunung Terang	142	6
63	Al Baitul Amanah M Putri	Jaga Baya Way Halim	46	6
64	Miftahul Ulum	Way Halim Permai	165	5
65	Kanza Al Amin	Batu Putuk Teluk Betung Barat	30	3
66	Al Banat	Bakung Teluk Betung barat	45	4
67	An Nahl	Susunan Baru	65	6
68	Al Mumtaz	Kemiling Permai Kemiling	85	7

69	Almuawanah	Way Laga panjang	46	3
70	Al Istiqomah Al Barokah	Sukarame II Teluk Betung Barat	37	2
71	Daer Al Fatih	Sukajadi Teluk Betung Barat	40	3
72	Miftahul Anwar	Sukajadi Teluk Betung Barat	45	2

Sumber : Emis Pendis Kemenag

Dilihat dari table 1.1. menunjukkan bahwa data tersebut adalah hasil rekapitulasi data updating emis pondok pesantren seKota Bandar Lampung pada semester ganjil T.P. 2019-2020. Sementara itu, dari hasil koordinasi dan data dari kemenag provinsi lampung<sup>7</sup>. bahwa data tersebut tidak berubah selalu dari tahun-ketahun datanya selalu sama berarti tidak ada pergerakan data serta berdasarkan hasil observasi dan survey ke pondok pesantren sekota Bandar Lampung dan operator pesantren se Kota Bandar Lampung terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja<sup>8</sup>. sehingga seakan-akan data yang ada hanya di syncronkan saja akibatnya data selalu sama setiap tahun. kuantitas operator yang masih dinilai kurang tanggungjawab untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan operator yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja operator pada pondok pesantren se Kota Bandar Lampung di masa depan, sehingga tanggung jawab operator dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Endi Hariadi, tanggal 13 Juli 2021, dikantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung

<sup>8</sup> Wawancara dengan Siti Nurbaya, tanggal 16 Juli 2021, dikantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung

operator, dimana operator tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa operator. Permasalahan lainnya adalah kurangnya perhatian. Selama ini, peningkatan kualitas pendidikan islam hanya menyoroti pada permasalahan guru, peningkatan kinerja kepala Madrasah serta kurikulum siswa yang senantiasa berubah-ubah. Jarang kita jumpai seorang Tenaga Kependidikan (operator emis) mendapatkan Pelatihan-pelatihan, Diklat, maupun Seminar. Pondok pesantren sebagai suatu sistem terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Bila ada satu komponen saja yang terganggu maka bukan tidak mungkin sistem tersebut juga akan turut terganggu. Dalam realitanya memang tidak jarang sistem sebuah pondok pesantren menjadi bermasalah karena faktor mutu dan kinerja operator emis yang masih rendah.

mutu dan kinerja operator dikatakan masih rendah disebabkan, antara lain :

1. Masih banyak operator emis pondok pesantren yang belum atau bahkan memiliki kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari:
  - a. Masih banyak operator emis pondok pesantren yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi tata kelola pondok pesantren, padahal hampir semua urusan administrasi pondok pesantren sekarang menggunakan komputer.



- b. Pekerjaan operator emis pondok pesantren yang masih semrawut, seperti pengarsipan Dokumen yang tidak rapi, data-data Madrasah yang tidak lengkap maupun tidak up to date.
2. Masih rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggung jawab Tenaga Kependidikan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas mereka.
3. Masih belum tercerminnya pelayanan prima yang diberikan Tenaga Kependidikan kepada Kepala Madrasah, Pendidik, Wali murid, dan Masyarakat.
4. Masih belum nampaknya kecerdasan emosional, spiritual, dan bahkan juga kecerdasan intelektual operator dalam memecahkan berbagai permasalahan serta dalam berinteraksi di lingkungan.

Jika hal itu terus menerus terjadi di emis pontren kota Bandar Lampung, maka akan mempengaruhi kualitas data emis yang buruh akibatnya akan berdampak terhadap kebijakan-kebijakan pemernitah dalam hal ini kementrian agama Republik Indonesia Dirjen Pendidikan Agama Islam<sup>9</sup>.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui “Kinerja operator pondok pesantren se Kota Bandar Lampung” dalam meningkatkan layanan pendidikan di pondok Pesantren seKota Bandar Lampung”. Peran perator pada sistem pengelolaan pondok pesantren sekarang ini semakin penting. Pada masa lalu operator hanya berperan sebagai juru kelola administrasi pondok

---

<sup>9</sup> Emis Pendis [http://emispendis.kemenag.go.id/emis\\_pdpontren/](http://emispendis.kemenag.go.id/emis_pdpontren/) (dikases pada senin, 15 Februari 2021) pukul .20.30 WIB)

pesantren yang berkaitan dengan pengelolaan data santri, data pendidik dan tenaga kependidikan, persuratan, arsip, administrasi sarana-prasarana, dan administrasi keuangan. Tetapi seiring dengan adanya penerapan Penerapan Emis Pendis Pondok Pesantren membawa implikasi pada berkembangnya pengambilan keputusan bersama sebagai pusat pergerakan pengelolaan pondok pesantren maka tugas operator idealnya menjadi tim pengelola data sebagai bahan pengambilan keputusan. Operator berperan penting setidaknya dalam dua hal yaitu :

1. Dalam menentukan mutu kebijakan pondok pesantren, semakin tepat data yang diberikan oleh operator maka makin tinggi mutu kepuasan.
2. Peran dalam menentukan mutu layanan pondok pesantren sebagai publik relation pesantren. Dengan demikian peran operator emis pondok pesantren sebagai salah satu sumber informasi pondok pesantren menjadi semakin strategis. Penerapan standar yang saat ini menjadi fokus utama seluruh Negara dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam telah menempatkan data sebagai energi utama penggerak pondok pesantren.<sup>10</sup>

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hadist yang *Artinya* : *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu*

---

<sup>10</sup> Permendiknas No. 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah / Madrasah

*ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*

*Hadist lain juga menerangkan yang Artinya: "Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan dihari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu"<sup>11</sup>.*

hadits diatas memperlihatkan bagaimana Rasulullah saw memilih, yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat menginginkannya dan beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Dari sisi yang berbeda dapat diartikan bahwa dalam dua hadits ini, mereka yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuannya dirinya sendiri<sup>12</sup>.

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan atau lembaga pendidikan tersebut. Proses perekrutan pegawai yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut. Proses seleksi dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai di bawah standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil seleksi tersebut, perusahaan dapat menentukan calon pegawai yang sesuai

---

<sup>11</sup> Buchari Almadan Donni, "Manajemen Syariah", (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 22

<sup>12</sup> Op Cit, 76

dengan kriteria perusahaan. Selain itu, dari hasil seleksi dapat diperoleh calon pegawai yang mampu bekerja secara optimal.

Sistem rekrutmen yang baik akan membawa kedalam tujuan visi dan misi tercapai sesuai harapan suatu lembaga pendidikan islam. Makanya alur atau sistem rekrutmen menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dari pengambilan melalui rekrutmen membawa kedalam iklim organisasi yang sehat dan bisa bekerja sesuai harapan, jikalau sistem rekrutmen kurang baik akan berdampak buruk terhadap keberlangsungan suatu lembaga. Lembaga akan tidak sehat dan sulit untuk maju dan berkembang.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah<sup>13</sup>. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat

---

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.141

dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji, bonus yang ditawarkan sehingga pegawai termotivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting<sup>14</sup>.

Seseorang akan termotivasi bekerja jika, pengurus atau pimpinan lembaga memperhatikan pegawai, memberikan insentif, bonus dan lain-lain semata-mata memberikan semangat untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Dengan dorongan dan dukungan pimpinan maka pegawai akan lebih produktif di tunjang dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk memacu agar operator lebih terampil dan menguasai bidang tertentu.

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا  
وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴾

"Dan tidak ada satupun makhluk bergerak (bernyawa) di muka bumi melainkan semuanya telah dijamin rezekinya oleh Allah. Dia

<sup>14</sup> <http://repository.uin-suska.ac.id/pdf>, (dakses, 03 Desember 2020)

mengetahui tempat kediaman dan tempat penyimpanannya. Semua itu (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh)." (QS. Hud: 6)<sup>15</sup>.

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا  
بَصِيرًا

"Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki dan membatasinya bagi siapa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya, Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya." (QS. Al-Isra: 30)<sup>16</sup>.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105)<sup>17</sup>.

Dari ayat-ayat tersebut diatas, dapat kita simpulkan bahwa Allah akan memberikan rizki apa-apa saja yang telah engkau kerjakan dengan baik dan akan melihat sejauh mana engkau berkerja dengan ikhlas dan tulus.

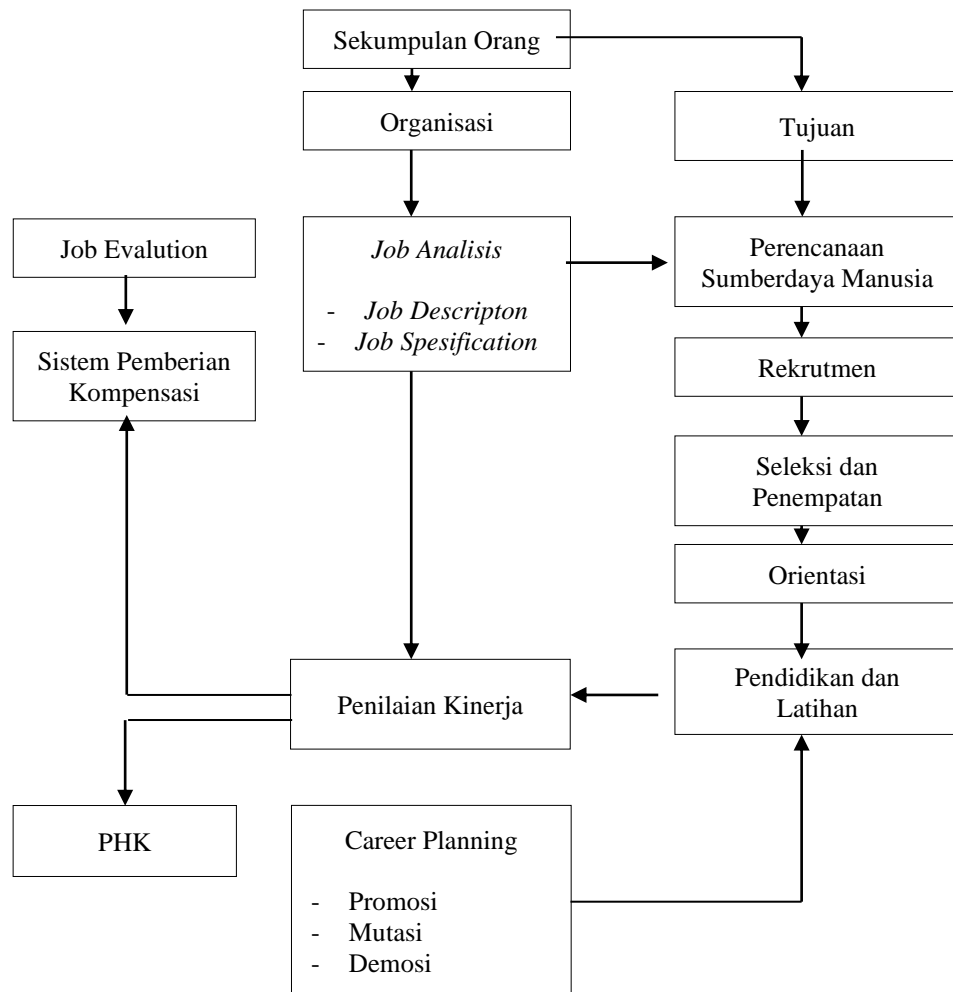
Terlepas pada proses rekrutmen, motivasi kerja dan kinerja merupakan termasuk dalam faktor dari manajemen sumberdaya manusia. Sebagai manajemen sumberdaya manusia yang tepat harus dapat diusahakan agar tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai minat dan kemampuannya. Secara sistematis ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dapat disajikan sebagai berikut:

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemah*, Surah hud ayat 6

<sup>16</sup> Departemen Agama RI, *Alqur'an Alkarim dan Terjemahnya*, , Surah Al Isra ayat 30

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Alqur'an Alkarim dan Terjemahnya*, Surah At Taubah ayat

**Gambar 1.1**  
**Ruang Lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia**



**Gambar 1.1 Skema Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Skema diatas menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi pemberian kompensasi dijabarkan secara terpisah yang diperlukan dalam hal penilaian kinerja seorang operator<sup>18</sup>.

Banyaknya masalah yang telah dipaparkan diatas tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja operator, bekerja tidak sesuai dengan

<sup>18</sup> Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi* (Semarang;E Press Digimedia, 2004),h.6

latar belakang Pendidikan, keterampilan sehingga berdampak pada hasil kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen, yang baik dapat menghasilkan output yang baik.

Adapun teori-teori yang akan penulis sajikan dalam penelitian ini adalah :

1. Teori rekrutmen dan seleksi
2. Teori motivasi kerja

Dari kedua teori tersebut dapat dihasilkan kinerja yang baik, sehingga peneliti dimudahkan dalam menyajikan hasil penelitian tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ pengaruh rekrutmen operator emis dan motivasi kerja terhadap kinerja operator di pondok pesantren se kota bandar lampung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari 72 Pondok Pesantren yang terdaftar di Aplikasi Emis Pendis yang updating data hanya 64 pondok pesantren dalam hal ini pondok pesantren di bandar lampung.
2. Bentuk kinerja yang dilakukan operator emis se Kota Bandar Lampung berdasarkan hasil survey dan data yang ada dinilai masih banyak yang belum tanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya



3. Bentuk rekrutmen yang dilakukan pondok pesantren masih banyak tidak sesuai dengan prosedur seakan asal-asalan.

### **C. Batasan Masalah**

Mengingat cukup banyaknya variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja yang ada pada operator emis pondok pesantren se Kota Bandar Lampung, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung

### **D. Rumusan Masalah**

- 1) Adakah pengaruh rekrutmen operator emis terhadap kinerja operator di pondok pesantren Kota Bandar Lampung
- 2) Adakah pengaruh motivasi kerja operator emis terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung
- 3) Adakah pengaruh rekrutmen operator emis dan motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung.

### **E. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian :**

- a. Ingin mengetahui pengaruh rekrutmen rekrutmen operator emis terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung.
- b. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung.
- c. Ingin mengetahui pengaruh rekrutmen operator emis dan motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung.

## **2. Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada umumnya khususnya bagi operator pondok pesantren. Adapun manfaat yang penulis harapkan menjadi sumbangsi antara lain sebagai berikut :

### **a. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan hasanah pengetahuan manajemen pendidikan melalui pengaruh rekrutmen operator emis dan motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung dalam rangka mencapai keberhasilan pondok pesantren .

### **b. Manfaat secara prakti**

#### **1) Bagi operator**

Dapat digunakan sebagai informasi atau pengetahuan dalam rangka meningkatkan kinerja operator emis se Kota Bandar Lampung.

#### **2) Bagi Pimpinan Ponpes**

Dapat digunakan sebagai acuan atau standar dalam sistem rekrutmen dan pengawasan terhadap kinerja operator dalam pengimputan data secara baik dan bertanggungjawab.

#### **3) Bagi Peneliti**

Dapat digunakan sebagai sumber rujukan dan pengalaman dalam menulis karya ilmiah untuk menambah cakrawala

pengetahuan, khususnya tentang pengaruh kontribusi kinerja operator.

#### **4) Bagi Peneliti lainnya**

Dapat digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang sejenis

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai keuskksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan. Beberapa pengertian kinerja berdasarkan para ahli sebagai berikut :

1. Pendapat Anwar Prabu mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup>
2. Pendapat Maluyu S.P. Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kepercayaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>20</sup>
3. Pendapat Yusniar Lubis, Bambang Hermanto dan emron edison, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (PT. Remaja Rosada karya, Bandung,2000), cet ke-2 h.67

<sup>20</sup> Maluyu M.S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta: 2001), h. 34

<sup>21</sup> Lubis Y, Hermanto, B &edison, E, *Manajemen dan Riset Sumber daya manusia*, (Alfabeta, Bandung:2019), h.26

4. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>22</sup>

Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas & kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tohardi, kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja, lingkungan kerja & kedisiplinan serta loyalitas atau kesetiaan. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya SDM yang handal & memiliki loyalitas.<sup>23</sup>

Jadi berdasarkan pendapat diatas bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan beban yang diberikan berdasarkan kepercayaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>22</sup> Wiliam. Muhammad Rafi, *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Manado*, Volume.6 No.4, (Manado: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sam Ratulangi, 2018) h.3675

<sup>23</sup> Anjar Setyo Utomo, Dra.Cicik Harini,MM, Edward GagahP.T,SE.MM, *THE INFLUENCE OF RECRUITMENT & WORKLOAD TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE WITH LOYALTY AS INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT RUMAH MAKAN SOTO AYAM KHAS KUDUS MBAK LIN SEMARANG*, Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran. 2018

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut :

**1. Kompetensi**

Jika kompetensi pegawai masih rendah, maka perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**2. Teknologi/Mesin**

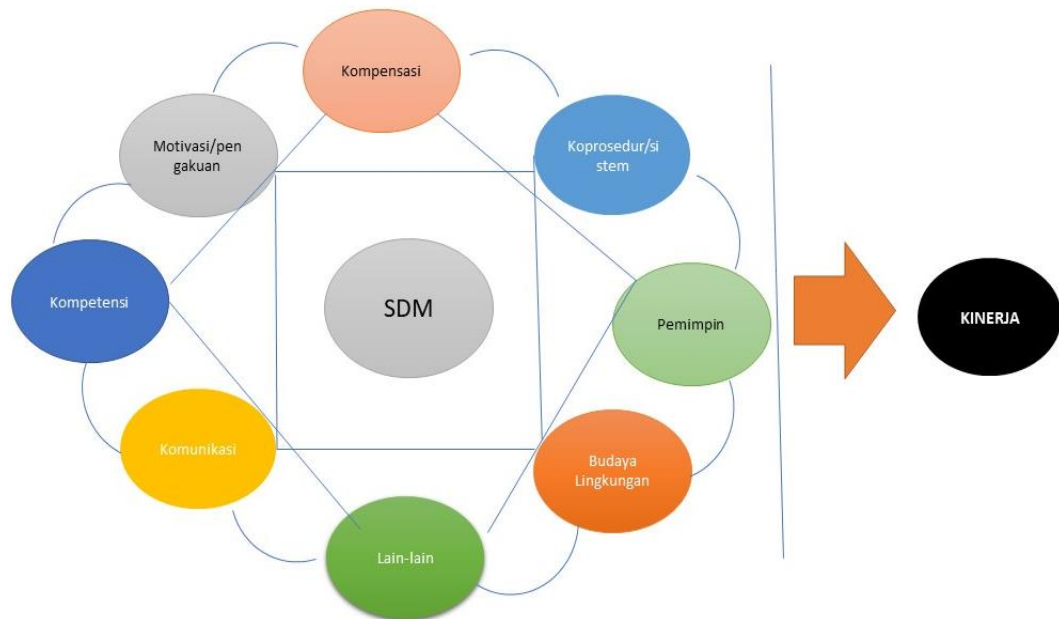
Kemampuan teknologi/mesin sebagai pendukung operasional kerja, jika masih terkendala perlu perbaikan atau pergantian dengan yang baru. Disesuaikan dengan perkembangan jaman.

**3. Metode/Sistem**

Perlunya metode/sistem atau prosedur kerja, sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

Keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi beberapa variable lainnya sebagai variable bebas, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi.

BERBAGAI FAKTOR YANG MEMILIKI HUBUNGAN DAN PENGARUH TERHADAP KINERJA



### c. Indikator Kinerja

Tabel. 2.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
	Target	Fokus pada pencapaian target	Tingkat Pencapaian Target
		Target menantang dan realistis	Tingkat tantangan dan kerealistisan dari target yang ditetapkan
	Kualitas	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	Tingkat kesesuaian kualitas dengan prosedur
		Anggota memiliki komitmen tentang kualitas	Komitmen anggota terhadap kualitas
		Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas	Tingkat kejelasan prosedur terhadap kualitas

Kinerja		Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan	Tingkat kepuasan pimpinan terhadap kualitas
	Waktu	Pekerjaan selesai tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
		Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian	Tingkat kepuasan pimpinan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan
		Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu	Tingkat komitmen operator terhadap ketepatan waktu
	Taat Asas	Dilakukan dengan cara yang benar	Tingkat kebenaran dalam proses
		Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	Tingkat transparansi dan pertanggungjawaban

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Sutrisno yang dikutip oleh Muhammad Rafi Arbi dan Willem J.F. Alfa Tumbuan mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>24</sup> Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *mouvere*, yang berarti bergerak. Sedangkan menurut para ahli definisi motivasi memiliki beberapa pengertian<sup>25</sup> :

<sup>24</sup> Arbi Muhammad Rafi, Alfa Tumbuan Wiliem, *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Manado*, Jurnal EMBA, Volume 9 No.4,(Manado:Fakultas Ekonomi Bisnis, Jurusan Manajemen Univ Sam Ratulangi, 2018), h.3675

<sup>25</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber daya manusia, Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, (bandung: Alfabeta, 2018), h.171-180



- a. Menurut Sukanto dan Handoko, mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
- b. Menurut Vroom, mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela.
- c. Sedangkan menurut Wahjosumij, motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Motivasi adalah factor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan.<sup>26</sup>

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pembentukan prilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kebiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*. Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang dapat diarahkan dari prilaku tertentu melalui rangsangan dari dalam maupun dari luar. Rangsangan dari dalam biasanya timbul dari *latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan*. Sedangkan rangsangan dari luar di dorong oleh faktor

---

<sup>26</sup> Tarwiji, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Gramedia Cinere*, Volume.2, No.1 (Jakarta: Dosen, Universitas Pamulang, 2018), h.76

*kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan sejawat, kompensasi dan bentuk-bentuk sejenisnya.*

Motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen seperti : kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*).<sup>27</sup> Abraham Maslow dalam sebuah makalah klasik yang diterbitkan tahun 1943, menuraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Ia menggambarkan terutrama berdasarkan pengalaman klinis. Menurut Abraham Maslow (1970), menunjukkan bahwa manusia memiliki kebutuhan dan sifat yang berfungsi sebagai penggerak perilaku.

## **b. Pendekatan Motivasi Kerja**

Secara umum pendekatan terhadap motivasi dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan yaitu <sup>28</sup>:

### 1) Pendekatan Tradisional (traditional Approach)

Pendekatan ini pertama kali diperkenalkan oleh Frederik Winslow Taylor, yang disebut pendekatan tradisional karena Taylor memandang bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/ biologi saja. Kebutuhan biologi tersebut terpenuhi seperti gaji, insentif atau imbalan lainnya atas prestasi yang diberikan. Tanpa adanya imbalan para pekerja tidak

---

<sup>27</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber daya manusia, Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, (bandung: Alfabeta, 2018), h.171-180

<sup>28</sup> Sukrispiyanto, *Opcit. H.164-165*

akan mau atau prestasi tidak akan di tingkatkan. Karena motivasinya hanya karena uang atau imbalan.

2) Pendekatan Hubungan Manusia (Human Relation Approach)

Pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain, dan uang tidak bisa memberikan semua itu.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia (Human Recourse Approach)

Dua pendekatan sebelumnya, yaitu pendekatan tradisonal dan pendekatan hubungan manusia itu lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan pekerja oleh pimpinan.

Pendekatan sumberdaya manusia berpandangan bahwa manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sesuatu yang dikehendaki melainkan pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk memperoleh karir dan menghasilkan kepuasan

**c. Teori Motivasi**

Teori motivasi kerja terbagi dalam dua bagian yaitu teori konten dan teori proses. Teori Konten membicarakan tentang menganalisis kebutuhan tertentu, motif-motif, dan imbalan yang mempengaruhi motivasi. Sedangkan teori proses membicarakan tentang psikologis dan proses perilaku dari motivasi.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Yenni, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, JURNAL MENATA, Volume 2, No. 2, 2019. h.30

## 1. Teori Kebutuhan Maslow

Teori Maslow yang dikenal dengan Teori Hirarkhi, terdiri dari :

- a) Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan untuk bantuan kelaparan, kehausan, dan kelelahan dan untuk pertahanan dari unsur-unsur.
- b) Kebutuhan Keamanan: Kebutuhan untuk bebas dari ancaman kerugian fisik
- c) Kebutuhan Sosial: Kebutuhan untuk cinta, kasih sayang, dan milik unit sosial dan kelompok-kelompok
- d) Kebutuhan Penghargaan Diri: Kebutuhan untuk berprestasi, kepercayaan diri, mengenali dan prestise.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk menjadi segala sesuatu yang mampu dilakukan untuk mencapai kepuasan diri, terutama di beberapa bidang usaha atau tujuan (seperti ilmu, kreativitas seni atau profesi).

## 2. Teori Herzberg

yang dikenal dengan Teori Dua Faktor

### **Faktor Hygen :**

- b) Kebijakan dan administrasi Perusahaan
- c) Pengawasan
- d) Hubungan dengan atasan
- e) Kondisi kerja

### **Motivator :**

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggungjawab
- e) Pertumbuhan
- f) Promosi

- f) Gaji
- g) Hubungan dengan teman sebaya
- h) Kehidupan pribadi
- i) Hubungan dengan bawahan
- j) Status
- k) Keamanan

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Hygiene factors (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Menurut Herzberg, hygiene factors (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada motivation factors (faktor pemuas).

Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a. Maintenance Factors Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
- b. Motivation Factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.<sup>30</sup>

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta

---

<sup>30</sup> Yenni, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, JURNAL MENATA, Volume 2, No. 2, 2019. h.32

mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

### **3. Teori Teori Mc Clelland**

Teori Mc Clelland dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan prestasi (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation). terdiri dari :

- a. Kebutuhan untuk Prestasi Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorong pertama ini dapat disebut dengan kebutuhan akan pencapaian.
- b. Kekuasaan : Merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan

berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.

- c. Afiliasi : Kebutuhan untuk membangun dan menjaga hubungan afektif positif atau "persahabatan" dengan orang lain.

#### **d. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pimpinan paling dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari pegawai/karyawannya sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang man dan nyaman.
2. Peran pemimpin menurut A. Tabrani Rusyan dan Wahyosumidjo adalah sebagai motivator. Dengan mengubah motif atau dorongan kepada pegawai/ karyawan dari level rendah sampai tinggi untuk lebih meningkatkan kinerja agar lebih produktif<sup>31</sup>.
3. Motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada oprganisasi.

---

<sup>31</sup> Nurlaili, Skripsi: *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN Wilayah Makasar*, (Makasar: Universitas Muhammadiyah, 2017), h.18



Table : 2.2

## Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan</li> <li>2. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk Pendidikan anak-anaknya</li> </ol>
	Kebutuhan rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya</li> <li>2. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan ) terhadap rekan kerja</li> <li>3. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja</li> <li>4. Tingkat kepastian program pension atau hari tua</li> </ol>
	Kebutuhan Untuk disukai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawannya</li> <li>2. Tingkat perhatian</li> </ol>

		<p>pimpinan secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya</p> <p>3. Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin</p>
	Kebutuhan Harga Diri	<p>1. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya</p> <p>2. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya</p>
	Kebutuhan Pengembangan Diri	<p>Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.</p>

### 3. Rekrutmen

#### a. Pengertian Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil Langkah mencari pelamar dan berakhir Ketika pelamar mengajukan lamarannya, artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi tenaga operator. Dengan demikian Rekrutmen adalah Proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon

kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumberdaya manusia.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut handoko yang dikutip dalam jurnalnya Santoso Meilanny Budiarti, Kurnia Ridwan Mawala menyatakan bahwa : Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon pekerja (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pekerja”.<sup>33</sup> Untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja.

Menurut Marwansyah menjelaskan bahwa dalam bukunya beberapa pengertian rekrutmen<sup>34</sup>, antara lain:

- “The set of activities an organization uses to attract job candidates who have the abilities and attitudes needed to help the organization achieve its objectives” (serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasidalam mencapai tujuan-tujuannya).
- “The process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualification, and encouraging them to apply for job with an organization” (proses menarik orang-orang pada saat yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang cocok, dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan pada sebuah organisasi).

---

<sup>32</sup> Sukrispiyanto, *manajemen Sumber daya Manusia*,(Indomedia pustaka, sidoharjo:2019) h. 54

<sup>33</sup> Santoso Meilanny Budiarti, Kurnia Ridwan Mawala, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, UNPAD 2018, h,108

<sup>34</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 106

Sedangkan menurut Wether da Davis dalam bukunya Juatine mendefinisikan penarikan calon pegawai (rekrutmen) adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai.<sup>35</sup> Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.<sup>36</sup>

Berdasarkan pengertian rekrutmen diatas dapat dikatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, mengajak dan menetapkan seseorang dari dalam maupun luar organisasi untuk diangkat sebagai karyawan sesuai karakteristik yang ditentukan dalam perencanaan sumberdaya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi dibidangnya yang diharapkan sebuah lembaga dalam hal ini pondok pesantren

#### **b. Tujuan Rekrutmen**

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi

---

<sup>35</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, h. 56.

<sup>36</sup> Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (sidoharjo: indomedia pustaka 2019), h.54

organisasi.<sup>37</sup> Menurut Rivai, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring tenaga kerja dengan kualitas tinggi dari yang terbaik.<sup>38</sup> Dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.<sup>39</sup>

Sedangkan tujuan yang lebih spesifik, antara lain:

- a. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa yang akan datang.
- b. Mendapatkan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja untuk perusahaan.
- d. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan masa akan datang.
- e. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
- f. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif.
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program dan pelatihan dan pengembangan karyawan.

---

<sup>37</sup> Hj. Ike kusdyah rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. And Offset, 2008), h. 84

<sup>38</sup> Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public dan Bisnis*, (Bandung: Alfabta, 2013), h. 63

<sup>39</sup> Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Pekanbaru: UR Press, 2012). h. 28

- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar.
- i. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.<sup>40</sup>

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut diatas, maka pelaksanaan proses rekrutmen perlu memenuhi prinsip-prinsip berikut ini :

- 1) Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapat mutu yang sesuai
- 2) Jumlah karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- 5) Flexibility
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum<sup>41</sup>

Maka dapat disimpulkan dari para ahli diatas, bahwa tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon pegawai sebanyak mungkin sehingga organisasi dapat memilih dan menetapkan calon pegawai yang memenuhi kriteria yang di harapkan suatu organisasi dan mampu mengisi pos-pos yang dibutuhkan. Adapun pos yang dibutuhkan adalah tenaga operator yang mempunyai kemampuan dibidang IT.

---

<sup>40</sup> Randall S. Schuler, Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21. Ed. 6. h. 228

<sup>41</sup> Sukrispiyanto, *manajemen Sumberdaya manusia*, h.56

### c. Sumber-Sumber Perekrutan

Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan, organisasi dapat memperolehnya melalui dua sumber utama, yaitu sumber dari dalam organisasi (*internal recruiting*) dan sumber dari luar organisasi (*external recruiting*).<sup>42</sup> Berikut ini adalah beberapa sumber perekrutan yang bisa diperoleh baik :

#### 1. Perekrutan Internal

Untuk memperoleh pegawai dari dalam organisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara :

##### b. Penempatan dan penawaran pekerjaan

Penempatan dan penawaran pekerjaan atau job posting and bidding adalah suatu system dimana organisasi memberitahukan adanya lowongan pekerjaan dan pegawai memberikan tanggapan dengan melamar untuk jabatan tertentu.

##### c. Promosi jabatan dan transfer

Yaitu pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi tanggungjawabnya.

##### d. Refrensi pegawai sekarang

Refrensi pegawai lama diakui sebagai salah satu cara yang andal untuk mengisi lowongan pekerjaan.

---

<sup>42</sup> Sukrispiyanto, *manajemen sumber daya manusia*, h.59-61

e. Merekrut mantan pegawai

Mantan pegawai dapat disebut sebagai sumber internal karena mereka sebelumnya telah mengabdikan dan memiliki ikatan emosional dengan organisasi.

## 2. Perekrutan Eksternal

Menurut Herman Sofyandi, sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, pertengahan Pendidikan tinggi, tempat lain dan orang yang belum bekerja.<sup>43</sup> Merekrut dari luar organisasi memiliki sejumlah keuntungan antara lain memasukan orang-orang baru dengan gagasan segar, terlatih dan cakap, sumber eksternal dapat berupa pegawai temporer dan pegawai kontrak. Sumber-sumber eksternal organisasi berupa :<sup>44</sup>

- 1) Wolk – Ins, pelamar atau pencari kerja datang sendiri ke organisasi/ perusahaan dan kemudian mengisi belangko lamaran yang disediakan.
- 2) Rekomendasi dari karyawan, para pegawai dapat merekomendasikan kepada departemen personalia.
- 3) Pengiklanan (advertising), organisasi memanfaatkan media masa sebagai sumber penawaran lowongan.

---

<sup>43</sup> Dewi Hanggraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h.54

<sup>44</sup> Tantowi Jauhari, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung : 2011), h.47



- 4) Agen tenaga kerja
- 5) Lembaga Pendidikan
- 6) Organisasi-oraganisasi karyawan seperti serikat buruh atau antar operator
- 7) Leasing atau sewa guna ( pegawai honor atau tenaga harian yang dibayar perjam).
- 8) Nepotisme atau penarikan pegawai dari anggota keluarga atau saudara dekat
- 9) Asosiasi profesi (himpunan, ikatan dll)
- 10) Open house, mengundang orang-orang disekitar organisasi
- 11) Konsultan sekelsi, dengan menggunakan jasa konsultan atau para ahli yang memberikan nasihat.
- 12) Mulut kemulut, melalui pegawai dengan cara memberitahu kawan-kawannya membutuhkan pegawai.

#### **d. Faktor-faktor Perekrutan**

Agar proses perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh pegawai sesuai dengan yang diharapkan, maka perencana dapat mempertimbangkan sebagai berikut :<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber daya manusia*.h.56

### 1. Pertimbangan Hukum (Legal Consideration)

Proses rekrutmen sebaiknya tidak hanya mempertimbangkan kepentingan organisasi semata. Kepentingan hukum juga perlu mendapat perhatian. Ada kelompok-kelompok pelamar yang tentunya dilindungi atau tidak diperbolehkan untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau organisasi (contoh anak dibawah usia layak kerja yakni 15 tahu keatas sesuai Undang-undang tenaga kerja).

### 2. Tanggungjawab Perekrutan (Responsibility Recruiting)

Untuk melakukan proses perekrutan, organisasi dapat mempertimbangkan apakah akan dilakukan oleh manajer saja atau unit tersendiri yang mengelola. Untuk organisasi yang kecil, perekrutan itu biasanya menjadi tanggung jawab manajer langsung, manajer menentukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dari pelamar.

Sedangkan organisasi yang besar, perekrutan dapat dilakukan oleh sebuah unit khusus yaitu unit sumber daya manusia (human resource department).

### 3. Keberagaman Pegawai (Diverse Workers)

Pertimbangan lain yang perlu diperhatikan adalah apakah organisasi akan merekrut pegawai dari kelompok-kelompok tertentu saja, misalnya dari kelompok etnis, kelompok usia atau dari kelompok cacat.

#### 4. Visibilitas Perekrutan (Viability Recruiting)

Jika organisasi ingin mendapatkan pegawai yang terampil dan punya kemampuan yang diharapkan, maka perencanaan SDM dapat memutuskan untuk merekrut pegawai dari sumber-sumber tertentu. Misalnya organisasi memutuskan untuk merekrut pegawai dari perguruan tinggi, atau sebaliknya organisasi merekrut dari Lembaga lain seperti kementerian tenaga kerja, pelamar langsung, referensi teman atau orang lain.<sup>46</sup>

#### e. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan pintu gerbang memasuki dunia kerja (Organisasi), kalau langkah awal dimulai dengan langkah yang baik, maka kedepan sumber daya manusia yang ada akan lebih mudah dikembangkan, artinya hal-hal yang tidak diinginkan dimasa depan telah diminimalkan sejak awal.<sup>47</sup>

Agar kegiatan rekrutmen mengarah kepada tujuan dan sasarannya, maka proses rekrutmen tidak boleh menyimpang dari dua hal *pertama*, sasaran dan arah perkembangan organisasi, *kedua* strategi dan sistem manajemen yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut. Kedua hal tersebut terkait dengan faktor eksternal organisasi seperti pemerintah, lingkungan lokal dan faktor internal berupa

---

<sup>46</sup> *Ibid*, h.57

<sup>47</sup> Tantowi Jauhari, *Manajemen Sumber Daya manusia*, h.43

pembentukan sikap, budaya kerja, hubungan antar pegawai, prosedur operasional, landasan kerja serta aspek-aspek manajerial.<sup>48</sup>

Tahapan-tahapan proses rekrutmen, meliputi :

1. Mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan rekrutmen.
2. Mengidentifikasi persyaratan kerja
3. Menetapkan sumber rekrutmen potensial
4. Menetapkan metode seleksi
5. Menyortir pelamar
6. Menyeleksi kandidat yang berhasil
7. Mengumumkan hasilnya kepada pelamar
8. Menunjuk pelamar yang berhasil dalam seleksi

Dalam melihat isi spesifikasi personal Alec Rodger memperkenalkan *seven poin plan* dan Munro Frazer dengan *five fold grading system*.<sup>49</sup>

Rencana tujuh hal Alec Rodger adalah :

1. Penampilan fisik (kesehatan, penampilan, sikap, cara bicara)
2. Kebiasaan (pendidikan, kualifikasi, pengalaman)
3. Kepandaian umum (kemampuan intelektual)
4. Bakat Khusus (mekanikal, fisik, niomerik dll)
5. Minat (intelektual, parktis, konstruksi, sosial dll)
6. Penyelesaian masalah (rasa penerimaan, pengaruh, ketergantungan, percaya diri).

---

<sup>48</sup> A. Usman (ed), *paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia*, (, Jogjakarta; Amara Books 2002), cet.ke-2, h.86

<sup>49</sup> Barry Cusshway, *Human Resource Manajement*, terj.Paloeptyas Rahadjeng, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), Cet.Ke-3, h..64

7. Lingkungan (permintaan khusus dalam bekerja, lembur , dinas luar dll).

Menurut Deesler, Menyusun tahapan dalam proses perekrutan kedalam 5 (lima) tahapan utama

1. Tahap perencanaan dan peramalan pekerjaan

Pada tahap ini organisasi menetapkan jumlah pegawai dan kualifikasi yang memenuhi syarat yang ditetapkan.

2. Tahap identifikasi

Tahap berikutnya adalah menentukan siapa calon yang akan direkrut.

3. Pelamar melengkapi formulir lamaran

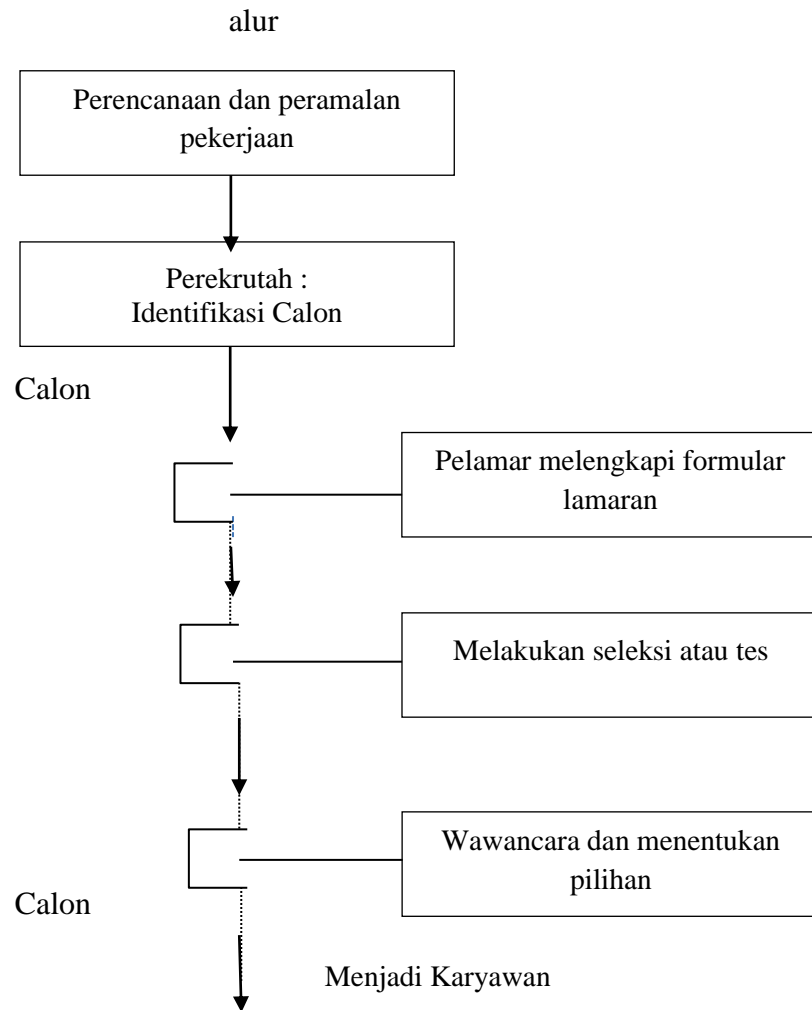
Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan daam advertising.

4. Melakukan seleksi atau tes

Seleksi atau tes bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan calon pelamar yang sebenarnya.

5. Wawancara dan menentukan pilihan

Tahap terakhir dari proses rekrut adalah melakukan wawancara yang mendalam untuk lebih meyakinkan bahwa calon betul-betul sudah siap untuk melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang ditunjukan saat seleksi.



=

**Gambar. 2.1 Proses Perekrutan**

ada beberapa alur atau tahapan dalam proses perekrutan calon karyawan untuk menjadi karyawan, berdasarkan tahapan tersebut layak atau tidak layaknya untuk ditetapkan sebagai karyawan di sebuah perusahaan atau Lembaga Pendidikan.

Jika perekrutan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada maka akan dihasilkan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan dan keterampilan. Tidak menempatkan tenaga yang bukan pada tempatnya.

Perhatikan table berikut, tentang beberpa indikator yang sesuai berdasarkan prosedur yang baik dan benar

**Tabel. 2.3**

**Adapun beberapa indikator rekrutmen operator emis pontren**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Rekrutmen Operator Emis	Landasan Rekrutmen	1. Pertimbangan Hukum 2. Tanggungjawab Perekrutan 3. Keberagaman Pegawai 4. Visibilitas Perekrutan
	Sumber-Sumber Perekrutan	1. Perekrutan Internal 2. Perekrutan Eksternal
	Proses Perekrutan	1. Tahap Perencanaan 2. Tahap Identifikasi 3. Melengkapi Formulir lamaran 4. Melakukan seleksi 5. Wawancara

**B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Adapun kajian penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagaimana dengan penelitian :

- a. Penelitian oleh Mela Rosi Pertiwi “ Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se- Kota Bandar Lampung<sup>50</sup>. terdapat persamaan variable

---

<sup>50</sup> Mela Rosi Pratiwi, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung*, (Tesis Pascasarjana Uin raden Intan Lampung 2020)

penelitiannya, Adapun penelitian ini menitik beratkan pada proses perekrutan tenaga pendidik serta kompensasi honor yang diterima.

- b. Penelitian Wilem JF.Alfa Tumbuan , M Rafi Arbi, , Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3673 – 3682 tentang Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja terhadap karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado<sup>51</sup>. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama Adapun terdapat perbedaannya yang menjadi focus penelitiannya ada pada letak karyawan bank saja
- c. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada proses perekrutan dan motivasi kerja terhadap Kinerja. Akan fokus penelitian ini lebih pada penekanan pada kinerja operator emis pondok pesantren se-kota Bandar Lampung, bentuk proses perekrutan serta motivasi dan tanggungjawab operator emis pontren.

### C. Kerangka Teoritik

Kerangka penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas.

Variable Independent ( $X_1$ ,  $X_2$ ) adalah variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable lain, dengan penelitian ini variable rekrutmen operator emis dan motivasi kerja operator. Adapun Variabel Dependen (Y) adalah variable bebas yang dengan penelitian ini adalah kinerja operator emis pontren.

---

<sup>51</sup> Wilem JF.Alfa Tumbuan , M Rafi Arbi, *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank sulutgo Manado*, Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3673 – 3682



#### a. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Operator Pontren

Rekrutmen adalah Proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumberdaya manusia.<sup>52</sup> Adapun kinerja operator adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>53</sup>

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti berasumsi bahwa kinerja operator dipengaruhi oleh adanya proses rekrutem, sehingga proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja operator. Apabila proses rekrutmen baik, maka kinerja operator akan baik.

#### b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator Emis Pontren

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan.<sup>54</sup> Adapun kinerja operator adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja atau

---

<sup>52</sup> Sukrispiyanto, h.54

<sup>53</sup> Wiliam. Muhammad Rafi, h.3675

<sup>54</sup> Tarwiji, h.76

performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti berasumsi bahwa kinerja operator dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja operator emis pontren. Apabila motivasi kerja bagus maka kinerja akan lebih produktif.

### **c. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Operator Emis Pontren.**

Rekrutmen merupakan proses mencari, mengajak dan menetapkan seseorang dari dalam maupun luar organisasi untuk diangkat sebagai karyawan sesuai karakteristik yang ditentukan dalam perencanaan sumberdaya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi dibidangnya yang diharapkan sebuah lembaga dalam hal ini pondok pesantren.

Motivasi adalah kebutuhan, keinginan atau dorongan seseorang untuk bertindak (berbuat) baik berasal pada dirinya maupun diluar dirinya. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor .perilaku seseorang akan termotivasi jika perlakuan pimpinan baik dimata karyawan sehingga akan terpacu bekerja lebih baik.

Kinerja operator adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti berasumsi bahwa kinerja operator dipengaruhi oleh adanya proses rekrutmen, motivasi. Sehingga apabila proses rekrutmen dan motivasi kerja baik maka kinerja akan baik.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.<sup>55</sup>

Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternatif  $H_a$  atau ( $H_1$ ) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata dilapangan. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dirumuskan dengan kalimat positif.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> M. Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : kencana, 2006), h.75

<sup>56</sup> Riduan, *Dasar-dasar statistika*. Edisi Revisi, (Bandung. ALFABETA, 2015), h.163

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoritis diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh rekrutmen operator emis terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung.
- 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung..
- 3) Ada pengaruh bersama-sama antara rekrutmen operator emis dan motivasi kerja terhadap kinerja operator se Kota Bandar Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoharjo, indomedia Pustaka, 2019
- Emron Edison, Yohni Yanwar, Imas Komariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung . Alfabeta, 2016
- Bambang Ismaya, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung, refika Aditama, 2015
- Tantowi Jauhari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandar lampung, Fakultas Dakwah IAIN raden Intan Lampung, 2011
- Anjar Setyo Utomo1) , Dra.Cicik Harini, MM.2) , Edward GagahP.T, S. M. the Influence of Recruitment & Workload To Employee’S Performance With Loyalty As Intervening Variable(Case Study At Rumah Makan Soto Ayam Khas Kudus Mbak Lin Semarang). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 19, 51–59, 2017
- Badriyah, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. I(2), 88, 2015
- Damanhuri, A., Mujahidin, E., & Hafidhuddin, D. Inovasi Pengelolaan Pesantren dalam Menghadapi Persaingan di Era Globalisasi. *Ta’dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v2i1.547>, 2013
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*, 2017
- Supriyadi, *Statistik Penelitian Pendidikan, Perhitungan, Penyajian, Penejelasan, dan Penarikan Kesimpulan*. Depok, Raja Grafindo Persada, 2017
- Donni, B. A. . *Manajemen Syariah*, 2014
- Etikawati, E., & Udjang, R. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>, 2016
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. *Pengantar Manajemen*, 2011
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. In *Jakarta: Bumi*

*Aksara*, 2009

- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. 2011
- Hasyim, B. Islam Dan Ilmu Pengetahuan (Pengaruh Temuan Sains terhadap Perubahan Islam). *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 127–139, 2013
- Hidayat, A., & Machali, I. Pengelolaan Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2013
- Hidayatullah, F. S. Orientasi Pengembangan Ilmu Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sosioteknologi*, 12(30), 540–558. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.12.30.6>, 2013
- Jauhari, M. T., Kusumawati, A., & Nuralam, I. P. The Impact of Website Quality on Consumer Satisfaction and Purchase Intention (Study Case of E-Commerce Lazada Indonesia in Malang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2019
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa; Edisi Keempat. *Wacana - Jurnal Ilmu Pengetahuan Budaya*. 2014
- Kosim, M. *ILMU PENGETAHUAN DALAM ISLAM* (Perspektif Filosofis-Historis). *Jurnal TADRIS*, 3, 121–140. <http://tadris.stainpamekasan.ac.id/index.php/jtd/article/download/55/110>, 2008
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L Unpad*. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 108. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18264>, 2018
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- MARDIAH, N. *Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam*. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>, 2016
- Moleong, J. L. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Remadja Karya*, 2002
- Muhson, A. *Teknik Analisis Kuantitatif*. Makalah Teknik Analisis II, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>, 2006
- Muthohar, A. M. *Preferensi Masyarakat Terhadap Lembaga Zakat Dan Bentuk-Bentuk Pemberdayaan Dana Zakat*. *Inferensi*, 10(2), 381. <https://doi.org/10.18326/infl3.v10i2.381-404>, 2016

- Pambagio, N. S., Utami, H. N., N, G. E., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1–7, 2013
- Poernomo, H., & eka, H. *PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO*. J-Macc, 2(1), 87–101, 2019
- Pottale, B. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(4), 453–464, 2016
- Rahadi, D. R., & Rahmiati, F. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Sektor Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Palembang)*. FIRM Journal Of Management Studies, 2(2), 1–11. <http://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/FIRM-JOURNAL/article/view/336>, 2017
- Rekrutmen, P., Seleksi, D. A. N., Karir, P., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sulutgo Pusat*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 2508–2517. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21025>, 2018
- RI, D. A. (2013). *Alqur'an dan Terjemah*.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. In *Bandung: Alfabeta*.
- Rosidin, D. I. S.. *Sistem Manajemen Data Dan Informasi Pendidikan Di Lingkungan Direktorat Jendral Kelembagaan Islam*, 2003
- Saputra, N. I. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauddin, Makassar, 1–79, 2017
- Sari, N. *MANAJEMEN DANA BANK SYARIAH*. Al-Maslahah Jurnal Ilmu Syariah. <https://doi.org/10.24260/almaslahah.v12i1.341>, 2016
- Satrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. In *Jakarta, Bumi Aksara, 2003*.
- Sugiono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung. Alfabeta, 2016
- Syamsi, I. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Bumi Aksara., 2000
- Tanjung, N. *Tafsir Ayat- Ayat Alquran Tentang Manajemen Sarana Prasarana*. Jurnal Sabilarrasyad, 2(1), 156–183, 2017

UTAMI, D. S. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 27–41. <https://doi.org/10.31227/osf.io/b4nfh>, 2019

Yullyanti, E. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem*. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 131–139.