

Pengaruh Teknik Motivasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pengurus Pesantren Raudhatul Muta'alimin

¹Ujang Enas, ²Ali Nurdin Anwar, ³Safira Qolbun Nabila

^{1,2,3}Universitas Bakti Tunas Husada Tasikmalaya

¹ujangenas@universitas-bth.ac.id · ²Alienoera@gmail.com · ³safiraqolbunn@gmail.com

Submit : 23 Apr 2025 | Diterima : 03 Mei 2025 | Terbit : 04 Mei 2025

ABSTRAK

Pondok Pesantren Raudhatul Muta'alimin merupakan salah satu pesantren yang cukup terkenal yang berada di Kota Tasikmalaya. Agar bisa bersaing dengan pondok – pondok pesantren lainnya Pesantren ini harus mampu menunjukkan kinerja yang baik yang dilandasi oleh semangat kerja. Semangat kerja pengurus pesantren ini dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor pelaksanaan teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung. Pelaksanaan faktor-faktor ini diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pengurus Pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung terhadap semangat kerja pengurus Pesantren. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menentukan jumlah responden peneliti menggunakan sensus yaitu semua pengurus pesantren yang berjumlah 25 orang dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *path analysis* dengan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengurus pesantren .

Kata Kunci : Motivasi, Teknik Motivasi, Semangat Kerja

ABSTRACT

Raudhatul Muta'alimin Islamic Boarding School is one of the well-known Islamic boarding schools in Tasikmalaya City. In order to be able to compete with other Islamic boarding schools, this Islamic boarding school must be able to show good performance based on work enthusiasm. The work enthusiasm of Islamic boarding school administrators is influenced by several factors, including the implementation of direct motivation techniques and indirect motivation techniques. Implementation of these factors is necessary to increase the work spirit of Islamic Boarding School administrators. This research aims to find out how much influence direct motivation techniques and indirect motivation techniques have on the work spirit of Islamic Boarding School administrators. This research uses an explanatory method with a quantitative approach. To determine the number of respondents, researchers used a census, namely all 25 Islamic boarding school administrators were used as research respondents. The data analysis technique in this research uses the path analysis method using the SPSS 21 program. The results of this research show that direct motivation techniques and indirect motivation techniques have a positive and significant effect on the work spirit of Islamic boarding school administrators.

Keywords: motivation, motivation techniques, work enthusiasm

PENDAHULUAN

Pesantren Raudhatul Muta'alimin Cilendek merupakan pesantren yang cukup terkenal di Kota Tasikmalaya, pesantren ini berdiri pada tahun 1812 yang berdiri di atas lahan seluas 2 hektar dan didirikan oleh KH. Abdullah Muhsin. Pesantren yang berusia lebih dari 2 abad ini terus

berkembang seiring dengan perkembangan zaman, seperti lembaga pesantren pada umumnya, materi yang diajarkan kepada para santrinya merupakan kitab-kitab kuning seperti Jurumiyyah, Safimatun Najah, Sulam taufiq, Fathul Wahab serta Tafsir Jalalain. Metode pelajaran yang paling terkenal yang menjadi ciri khas dari Pesantren Cilendek ini adalah ahli falaq, alat, dan fiqh.

Seiring dengan perkembangan zaman, keberadaan pesantren semakin banyak dilirik oleh berbagai pihak dan masyarakat dalam upaya untuk memasyarakatkan program Pembangunan terutama sumber daya manusia. Keberhasilan mengelola pesantren ini tergantung seberapa jauh dan serius dalam mengelola sumber daya manusianya, apabila sumber daya manusia ini didayagunakan semaksimal mungkin, maka pesantren tersebut akan mampu bertahan dan dapat mencapai tujuannya secara optimal, tetapi apabila pengelolaan sumber daya manusianya asal-asalan, maka tujuan pesantren pun akan sulit dicapai.

Dalam masalah inilah pimpinan pesantren harus memahami secara mendalam akan pentingnya memelihara sumber daya manusia agar semua orang dalam organisasi itu bisa berjalan seirama dalam mencapai prestasi bersama. Salah satu yang perlu difahami oleh pimpinan yaitu pentingnya memberikan sebuah motivasi (dorongan) melalui teknik motivasi kepada pengurus pesantren agar mau dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan arahan dari atasannya secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Indah Permatasari Siregar dan Tika Indria (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Puskesmas Manisak. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,006 > 1,67793$) dengan signifikansi $0,044 < 0,5$, yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, peneliti yang lain Yetty Komala Sari (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan semangat kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,736. Selain itu, motivasi berkontribusi sebesar 54,2% terhadap semangat kerja pegawai, yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan semangat kerja.

Pemotivasian pengurus pesantren melalui teknik motivasi dapat dilaksanakan oleh pimpinan pesantren yaitu dengan memberikan sebuah dorongan agar tumbuhnya inspirasi dan kreatifitas pada setiap pengurus dan akan meningkatkan semangat kerja pengurus sehingga dapat bekerja menjadi lebih baik, sehingga dengan semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Juni Wahyudi dkk (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,273 > 2,052$), yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai

Berdasarkan peninjauan penulis yang dilaksanakan di pesantren menunjukkan bahwa semangat kerja pengurus masih rendah. Masih lemah dan belum optimalnya penerapan teknik motivasi langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi semangat kerja pengurus.

Bertolak dari pemaparan tersebut diatas, penulis menuangkan judul penelitian yaitu : Pengaruh Teknik Motivasi Langsung dan Teknik Motivasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin Cilendek Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengemukakan rumusan masalah yaitu : Seberapa besar pengaruh teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung terhadap semangat kerja pengurus pesantren ?

Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh teknik motivasi langsung dan Teknik motivasi tidak langsung terhadap semangat kerja pengurus pondok pesantren.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Siagian (2002:102) mengatakan bahwa : “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan individu anggota organisasi.

Teknik motivasi adalah kemampuan seseorang atau pemimpin secara konseptual atau dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi.

Pendapat yang lain tentang teknik-teknik motivasi dikemukakan oleh Arifin (2012:157) adalah sebagai berikut :

A. Motivasi tidak langsung.

1. Sinkronisasi aspirasi individu dengan tujuan organisasi :
 - a. Pengertian tentang tujuan organisasi yang memberikan manfaat pada individu.
 - b. Pengertian bahwa tujuan organisasi tidak bertentangan dengan aspirasi individu.
 - c. Pemberian kesempatan kerja untuk menentukan cara pencapaian tujuan.
 - d. Cara pencapaian tujuan yang tidak merugikan pekerja.
2. Kondisi organisasi menciptakan keadaan yang kondusif untuk berprestasi yaitu : *social condition, association condition, dan condition of communication.*

B. Motivasi langsung

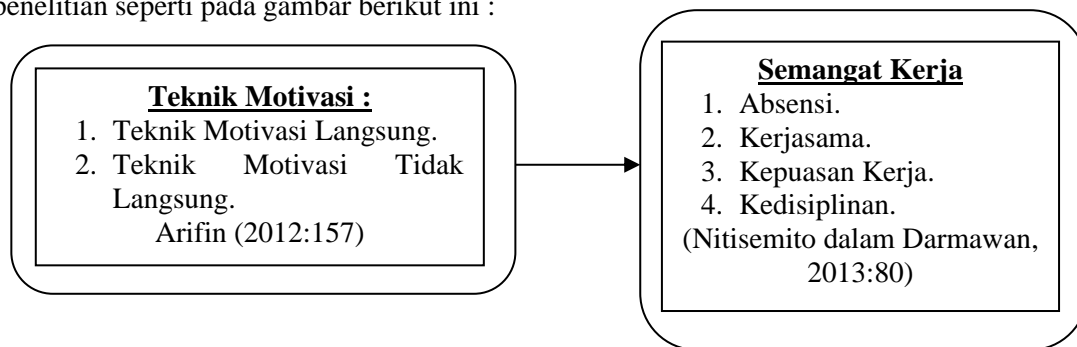
Terdiri dari insentif material dan non material. Insentif material dapat berupa uang dan jaminan sosial. Insentif non material berupa pemberian gelar, tanda jasa atau medali, pujian lisan maupun tertulis, ucapan terima kasih, dan hak menggunakan atribut jabatan.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013:77) bahwa : “Semangat dan gairah kerja sulit dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja”.

Nitisemito dalam Darmawan (2013:80), menyatakan bahwa faktor – faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi.
2. Kerjasama.
3. Kepuasan Kerja.
4. Kedisiplinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dituangkan kedalam paradigma kerangka pemikiran penelitian seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran seperti yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu : “ Besarnya pengaruh teknik motivasi terhadap semangat kerja dapat diukur dari teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung ”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode eksplanatori seperti yang dikemukakan Singarimbun et.al (1995:4) sebagai berikut :

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Karena itu penelitian ini disertai *testing research*. Meskipun uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya diarahkan pada penjelasan hubungan antara dua variable.

Metode ini akan dijelaskan atau diterjemahkan dalam suatu operasional variable yang difokuskan pada indikator, sehingga dapat dijadikan suatu rancangan model pengujian statistik dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur), yang dikembangkan oleh *Sewall Wright*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal yang diperoleh dari skala *likert* yang digunakan dalam pengukuran *instrument* pernyataan dalam angket penelitian. Skala ordinal ini kemudian diubah menjadi skala interval dengan menggunakan *metode successive interval*.

Populasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Riduan (2015:7) memberikan pengertian bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan“. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Pondok Pesantren sebanyak 25 orang.

Responden Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2003:10) “responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis maupun lisan”.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus pondok pesantren yang berjumlah sebanyak 25 orang. Pengambilan responden ini menggunakan sensus artinya semua anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan di pondok pesantren Raudhatul Muta'alimin adalah sebagai berikut :

- a. Studi kepustakaan (*library research*)
- b. Studi lapangan (*field research*) :
 - 1) Observasi.
 - 2) Wawancara atau *Interview*.
 - 3) Angket.

Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap suatu gejala (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2003:137).

Dengan menggunakan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = n dan, nilai $\alpha = 0,05$, maka :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti angket dinyatakan **valid**

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti angket dinyatakan **tidak valid**

Dari r tabel Product Momen diperoleh nilai r tabel untuk responden sebanyak 25 adalah 0,396. Untuk lebih jelasnya penulis sajikan validitas sebagai berikut :

- a. Sub Variabel Teknik Motivasi Langsung sebagai berikut :
Semua indikator $> 0,396$ sehingga semuanya valid
- b. Sub Variabel Teknik Motivasi Tidak Langsung sebagai berikut :
Semua indikator $> 0,396$ sehingga semuanya valid
- c. Variabel Semangat Kerja sebagai berikut :
Semua indikator $> 0,396$ sehingga semuanya valid

Hasil pengolahan validitas semua indikator menunjukkan semuanya valid dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004 : 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemandapan.

Dengan menggunakan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = n dan, nilai $\alpha = 0,05$, maka :

Jika *Cronbach Alpha* > r_{tabel} berarti angket dinyatakan **reliabel**

Jika *Cronbach Alpha* < r_{tabel} berarti angket dinyatakan **tidak reliabel**

Untuk lebih jelas, penulis sajikan sebagai berikut :

- Sub Variabel Teknik Motivasi Langsung
Semua indikator > 0,396 sehingga semuanya **reliabel**.
- Sub Variabel Teknik Motivasi Tidak Langsung
Semua indikator > 0,396 sehingga semuanya **reliabel**.
- Variabel Semangat Kerja
Semua indikator > 0,396 sehingga semuanya **reliabel**.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa hasil pengolahan tersebut dapat dipastikan tanggapan responden atas angket yang diajukan memiliki tingkat konsistensi dan keajegan dalam hasil jawabannya, dengan kata lain dapat dikatakan tanggapan responden dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Muta'almin Cilendek Kota Tasikmalaya yang berjumlah sebanyak 25 orang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Deskripsi Variabel Penelitian

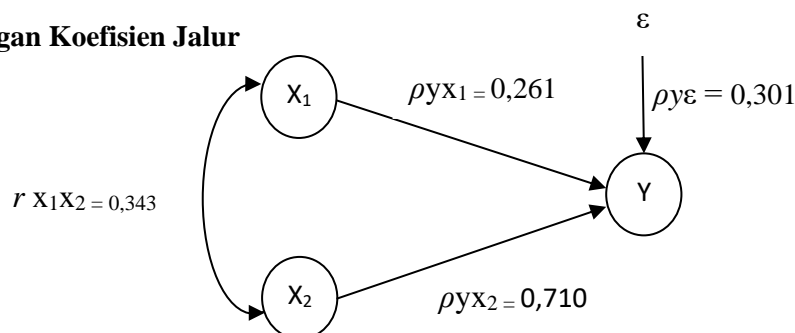
Deskripsi variabel penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persepsi responden dalam jumlah skor terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian. Dengan menggunakan *skala likert* dengan hasil dalam bentuk skala ordinal dari nilai 1 sampai dengan 5 dimana skala tersebut menunjukkan skala sikap dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang telah diolah, maka didapatkan hasil deskripsi variabel sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Total Nilai Skor Variabel dan Sub Variabel Penelitian

No.	Variabel	Total Skor	Kategori
1.	Sub. variabel teknik motivasi langsung	374	Sedang
2.	Sub. variabel teknik motivasi tidak langsung	525	Sedang
3.	Variabel Semangat Kerja	520	Sedang

Uji Hipotesis

1. Perhitungan Koefisien Jalur



Gambar 2 Hubungan Kausal Struktur Penelitian

Persamaan struktur tersebut adalah sebagai berikut : $Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \epsilon$.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah $R_{X_1X_2}$ 0,343 dan nilai koefisien jalur ρ_{yx1} adalah 0,261 dan ρ_{yx2} adalah 0,710.

Sedangkan koefisien determinan atau kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y adalah ($R_{squer} = R_{X_1X_2Y}$) = 0,699 yang berarti bahwa 69,9 % variasi semangat kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi teknik motivasi langsung (X_1) dan teknik motivasi tidak langsung (X_2). Besarnya koefisien residu $\rho_{y\epsilon} = 1 - 0,699 = 0,301$ merupakan variabel lain di luar X_1 dan X_2 . Dengan demikian persamaan struktur penelitian adalah $Y = 0,261X_1 + 0,710X_2 + 0,301$.

Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel, dapat dihitung sebagai berikut :

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

Teknik motivasi langsung (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 6,81% dan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 6,36%. Dengan demikian total pengaruh teknik motivasi langsung (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 13,17%.

b. Pengaruh X_2 terhadap Y .

Teknik motivasi tidak langsung (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 50,41% dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,81%. Dengan demikian total pengaruh teknik motivasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 57,22%.

c. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Total pengaruh teknik motivasi langsung (X_1) dan teknik motivasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 69,9%.

d. Pengaruh faktor lain (ϵ) = $1 - 0,699 = 0,301$

Dengan demikian pengaruh faktor lain di luar variabel penelitian (X_1 & X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 30,1%.

Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Teknik Motivasi Langsung terhadap Semangat Kerja.

$H_0 = \rho_{yx1} = 0$ artinya teknik motivasi langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

$H_1 = \rho_{yx1} \neq 0$ artinya teknik motivasi langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui uji t dengan ketentuan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 berarti **Signifikansi**

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_1 berarti **Tidak Signifikansi**

Dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 21, menunjukkan nilai koefisien jalur ρ_{yx1} sebesar 0,261 dengan $t_{hitung} = 2,100$, pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,060$. Dengan tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa teknik motivasi langsung (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pengurus pesantren.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Teknik Motivasi Tidak Langsung terhadap Semangat Kerja.

$H_0 = \rho_{yx2} = 0$ artinya teknik motivasi tidak langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

$H_1 = \rho_{yx2} \neq 0$ artinya teknik motivasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui uji t dengan ketentuan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 berarti **Signifikansi**

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_1 berarti **Tidak Signifikansi**

Dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 21, menunjukkan nilai koefisien jalur ρ_{yx2} sebesar 0,710 dengan $t_{hitung} = 5,704$, pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,060$. Dengan tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa teknik motivasi tidak langsung (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pengurus pesantren.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, sub variable teknik motivasi langsung dan sub variable teknik motivasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengasuh pesantren, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara teknik motivasi langsung terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara teknik motivasi tidak langsung terhadap semangat kerja pengasuh pesantren.

Skor sub variable teknik motivasi langsung sebesar 374 berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa pimpinan pesantren belum sepenuhnya melaksanakan teknik motivasi langsung sehingga pencapaian tujuan organisasi agak terhambat, dengan memperoleh hasil sign. $0,047 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa teknik motivasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengasuh pesantren.

Skor sub variable teknik motivasi tidak langsung sebesar 525 berada pada kategori sedang, Hal ini berarti bahwa pengasuh pesantren cukup termotivasi meskipun belum optimal sehingga pencapaian tujuan organisasi agak terhambat, dengan memperoleh sign. $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa teknik motivasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengasuh pesantren.

Skor variabel semangat kerja pengasuh sebesar 520 berada pada kategori sedang, Hal ini berarti bahwa pengasuh pesantren mempunyai semangat kerja yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam pengujian hipotesis terbukti bahwa sub variable teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengasuh pesantren, hal ini terlihat dari nilai sign. $< 0,05$.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung sangat mempengaruhi semangat kerja pengasuh pesantren, dikatakan berpengaruh positif adalah jika nilai teknik motivasi langsung dan nilai teknik motivasi langsung bertambah, maka nilai semangat kerja juga akan naik, dan jika nilai teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung turun, maka semangat kerja pun akan turun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor sub. variabel teknik motivasi langsung adalah sebesar 374 berada dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pesantren belum sepenuhnya melaksanakan teknik motivasi langsung. Disamping itu juga sub variable teknik motivasi langsung memperoleh hasil signifikan $0,047 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa teknik motivasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengasuh pesantren.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor sub. variabel teknik motivasi tidak langsung adalah sebesar 525 berada dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pesantren belum sepenuhnya melaksanakan teknik motivasi langsung. Disamping itu juga sub variable teknik motivasi tidak langsung memperoleh hasil signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa teknik motivasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pengasuh pesantren.

Saran

Penelitian memberikan saran-saran yang dimaksudkan agar Pimpinan Pesantren dalam melaksanakan teknik motivasi langsung dan teknik motivasi tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja pengasuh pondok pesantren. Adapun saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar Pimpinan Pesantren memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga pegawai menjadi termotivasi sehingga tujuan organisasi menjadi mudah untuk dicapai.
2. Disarankan agar Pimpinan Pesantren melakukan pembinaan atau pengarahan secara rutin agar komunikasi antar pegawai menjadi lebih baik sehingga rasa kekeluargaan dan

- persaudaraan menjadi erat.
3. Disarankan agar Pimpinan Pesantren memberikan pengarahan dan penjelasan secara optimal tentang pentingnya suatu kerjasama secara tim untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

REFERENSI

- Arifin, Syamsul, 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bekasi : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Eko Juni Wahyudi, Hastirin Widi Astuti, Sudarjo, Moehammad Nasri Abdoel Wahid, dan Djoewita, 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Malang. Journal Of Social Science Research, Vol. 4 No. 3 (2024). <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10965>.
- Indah Permatasari Siregar dan Tika Indria, 2023. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal. Sumatera Selatan. JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia), Vol. 3 No. 2 (2023). <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti/article/view/3029>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Riduan, 2015. *Dasar – dasar Statistika*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- _____, 2003. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Suryabrata, Sumadi, 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yetty Komala Sari, 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 1 No. 1 (2020). <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/8>