

Pengaruh Kinerja *Musyrif* Terhadap Motivasi Belajar Peserta Lansia (Survey pada Peserta Lansia di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung, 2016)".

Intan Yuliani Belani;
Ishak Abdulhak¹;
Viena R. Hasanah²

PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
Email: Intan.yuliani@student.upi.edu

ABSTRAK

Pengaruh Kinerja *Musyrif* Terhadap Motivasi Belajar Peserta Lansia (Survey Pada Peserta Lansia Di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung, 2016)".

Penelitian ini dilatarbelakangi karena populasi lansia yang semakin bertambah dari tahun ke tahun, hal itu berdampak pada masalah-masalah lain jika tidak ditangani. Salah satu solusi adalah dengan menyediakan program pendidikan yang khusus untuk orang lanjut usia. Tantangan selanjutnya di dalam sebuah program yang di selenggarakan adalah pemenuhan kebutuhan khusus bagi orang yang berusia lanjut. Maka dari itu peneliti memfokuskan masalah penelitian ini dalam: bagaimana pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta lansia. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta lansia. Metode penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang disebar kepada 30 peserta lansia di Pesantren Masa Keemasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja *musyrif* di pesantren masa keemasan berada di kategori "Sangat Baik". Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja *musyrif* dalam aspek disiplin, kualitas kerja dan keterampilan kerja berada di kategori maksimal. Begitu pula motivasi belajar peserta lansia di pesantren masa keemasan berada pada kategori "Sangat Tinggi", hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik peserta dalam keadaan baik dan sudah siap untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Sedangkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta lansia mempunyai hasil 51,5%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa kinerja *musyrif* memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap motivasi peserta lansia di program pesantren masa keemasan. Adapun yang perlu ditingkatkan pada program ini adalah penambahan *musyrif*, hal ini bertujuan agar dapat memaksimalkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan.

Kata Kunci : *Pengaruh Musyrif, motivasi belajar.*

¹ "Penulis Penanggung Jawab"

² "Penulis Penanggung Jawab"

ABSTRACT**"Effect of Mushrifs Performance for Eldery Motivation lerarning Participants (Survey on Elderly Participants in the Golden Age DaarutTauhid Bandung Boarding School 2016)".**

This research is motivated because the aging population is increasing from year to year, it impacts on other problems if not ditangani. One solution is to provide special education programs for the elderly. The next challenge in a program that was held was the fulfillment of the special needs of elderly people. Thus the researchers focused this study in the issue: how the influence of Mushrifs performance on eldery motivation to learn. The purpose of this research is to know the effects of the eldery motivation to learn. The method of this research is survey method with quantitative approach. The technique of data collecting are using questionnaires that were distributed to 31 elderly participants in Golden Age Boarding School. These results indicate that the performance at the Mushrifs Golden Age Boarding School were in the category of "Very Good". It shows that the performance of Mushrifs in the aspect of discipline, work quality and work skills are in the maximum category. Similarly, learning motivation of elderly participants in boarding schools that are in the golden age category of "Very High", this indicates that the intrinsic and extrinsic motivation of participants in good condition and they ready to participate in training activities. While the results of the data processing about influence of Mushrifs performance for eldery motivation lerarning participants had a result of 51.5%. The value means that the Mushrifs performance contribute 51.5% for the motivation of elderly participants in the program in the Golden Age boarding school program. The need to improve on this program is Mushrifs addition, it aims to maximize the activities to be carried out.

Keywords : Kinerja, Motivation, Golden age.

A. PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki kebutuhan hidup. Abraham Maslow (1908-1970) yang dikutip dari J. Winardi, S.E dalam buku motivasi dan pemotivasian (2001, hal: 13) menyebutkan bahwa kebutuhan hidup manusia meliputi (1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan fisik atau biologis seperti pangan, sandang, papan, seks dan sebagainya. (2) Kebutuhan ketentraman (*safety needs*) yaitu kebutuhan akan rasa keamanan dan ketentraman, baik lahiriah maupun batiniah seperti kebutuhan akan jaminan hari tua, kebebasan, kemandirian dan sebagainya (3) Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk bermasyarakat atau berkomunikasi dengan manusia lain melalui paguyuban, organisasi profesi, kesenian, olah raga, kesamaan hobi dan sebagainya (4) Kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan harga diri untuk diakui akan keberadaannya, dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengungkapkan kemampuan fisik, rohani maupun daya pikir berdasar pengalamannya masing-masing, bersemangat untuk hidup, dan berperan dalam kehidupan. Orang lanjut usia juga memiliki kebutuhan hidup yang sama agar dapat hidup sejahtera baik dari segi fisik maupun dari segi psikologisnya.

Pendidikan pada dasarnya adalah kewajiban bagi seluruh manusia. Pendidikan tidak hanya terpaku pada usia muda saja, akan tetapi sampai seumur hidup. Dalam agama Islam diajarkan agar manusia

melaksanakan pendidikan dari lahir sampai liang lahat.

Pendidikan dan pelatihan bagi orang lanjut usia memiliki perbedaan dengan pendidikan pada umumnya, perbedaan tersebut terletak pada sasaran, kebutuhan, sistem pembelajaran dan sistem pengelolaan pendidikannya. Sumber daya manusia yang bertugas dalam mengatur pengelolaan pendidikan disebut dengan pengelola pendidikan. Pengelola pendidikan adalah sekumpulan orang yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan program pendidikan. Pengelola dalam pendidikan terbagi kedalam beberapa bidang yang mempunyai tugas dan fungsi berbeda-beda, namun semua bidang akan saling berkaitan dan saling memberikan dampak pada pencapaian tujuan program. Maka dari itu setiap orang yang menjadi bagian dari sebuah pengelola dituntut untuk bekerja secara maksimal agar tujuan program dapat tercapai.

Salah satu indikator tercapainya sebuah tujuan program adalah kinerja yang maksimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti “perbuatan atau hasil”, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011, hal: 67) menjelaskan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian, kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya, maka dari itu,

kinerja dapat dilihat diakhir karena merupakan hasil yang telah dikerjakan dan kinerja tersebut akan berpengaruh pada tugas dan tanggung jawabnya di lembaga tersebut.

Wewenang dan tanggung jawab dimiliki oleh semua pengelola dan termasuk pula *musyrif*, *musyrif* adalah orang yang mendampingi peserta. Tugas dari seorang *musyrif* adalah mendampingi, membantu, mengingatkan peserta dan memotivasi peserta. Keterbatasan orang usia lanjut membuat peran *musyrif* sangat dibutuhkan agar tujuan orang lanjut usia untuk mengikuti program pembelajaran dapat tercapai dan akan berdampak pada ketercapaian tujuan program itu sendiri. Karena berhubungan langsung dengan peserta maka selain mendampingi, membantu dan mengingatkan tugas lain dari *musyrif* adalah memotivasi peserta. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian maupun ajakan, motivasi tersebut dibutuhkan sebagai suntikan semangat bagi peserta.

Menurut Uno (2008, hal:1) motivasi adalah kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. dengan demikian, peserta yang berindak dan berbuatan membantunya untuk menggapai sesuatu yang telah menjadi tujuan pembelajarannya. Karena motivasi berupa bekal dalam sebuah pencapaian tujuan pembelajaran maka hal-hal yang berdampak atau berpengaruh pada motivasi harus ditingkatkan dan mempunyai perhatian tersendiri. Selain faktor intrinsik yang berupa motivasi dalam diri terdapat pula faktor ekstrinsik pendukung motivasi

yang diantaranya berupa adanya penghargaan, lingkungan yang kondusif dan kegiatan belajar yang menarik. Maka dari itu dapat diartikan bahwa kinerja yang diberikan oleh *musyrif* harus maksimal agar berdampak positif pada motivasi belajar peserta, terlebih lagi peserta tersebut adalah orang lanjut usia.

Pesantren Masa Keemasan adalah salah satu program pendidikan dan pelatihan bagi orang lanjut usia. Program tersebut dilaksanakan selama 40 hari dengan dengan rata-rata usia pesertanya berusia 50 tahun keatas. Pesantren Masa Keemasan tersebut berada di bawah Yayasan Daarut Tauhid yang beralamat di Gegerkalong Girang No.30D Kota Bandung. Program tersebut menjadi salah satu program yang dibutuhkan oleh orang lanjut usia agar di usianya yang sekarang masih bisa menambah wawasan, mengefektifkan waktu luang dengan ajaran-ajaran yang religi. Alasan program tersebut dinamakan pesantren masa keemasan adalah karena pesantren berarti peserta bermukim (tinggal) di asrama yang telah disiapkan selama 40 hari dan selama itu pula peserta diberikan tambahan wawasan keislaman yang bertujuan untuk lebih mendekatkannya dengan yang maha kuasa. Sedangkan masa keemasan berarti sasaran program tersebut adalah orang lanjut usia yang masih sehat dan bersedia mengikuti pendidikan di usainya yang sudah lanjut, hal ini juga berarti usia lanjut adalah usia emas karena tidak semua orang dapat mencapai usia tersebut.

Dari hasil observasi kinerja *musyrif* dirasa maksimal karena pesantren masa keemasan (PMK)

sendiri merupakan program tetap dan sekarang sedang berada di angkatan 21 maka musyrif sudah memiliki banyak pengalaman. namun saat ini belum ada penelitian yang mengangkat mengenai kinerja *musyrif* itu sendiri. Sedangkan motivasi belajar peserta sering berubah-ubah hal ini salah satu faktor penyebab dari usia dan juga fisiknya. Masalah tersebut menjadi masalah pokok karena motivasi peserta dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi *musyrif* karena salah satu tujuan dari adanya musyrif dan musyrifah adalah untuk membimbing, mengarahkan, menuntun proses pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan motivasi peserta Pesantren Masa Keemasan. Untuk menjalankan tugas tersebut maka kinerja *musyrif* harus lebih maksimal dan lebih baik lagi terlebih peserta yang ada di program masa keemasan adalah orang lanjut usia yang memiliki banyak karakteristik. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti bermaksud untuk membuat penelitian ilmiah mengenai “Pengaruh Kinerja *Musyrif* Terhadap Motivasi Belajar Peserta Lansia di Program Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid, Bandung”

B. LANDASAN TEORI

1. Konsep Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002: 135) adalah proses yang di dalamnya mengajarkan mengenai pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar karyawan dapat semakin terampil melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab dan sesuai dengan standar.

Dari pengertian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang kebutuhannya agar menjadi berkembang dan menjadi lebih baik lagi.

b. Tujuan Pelatihan

Sudjana (2007, hal : 108) memaparkan bahwa tujuan pelatihan merupakan pernyataan yang menguraikan perubahan perilaku atau performansi yang diinginkan oleh peserta pelatihan. Tujuan pelatihan dapat pula berkaitan dengan cita-cita, maksud atau hasil perubahan perilaku yang meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai baru yang perlu dimiliki oleh peserta pelatihan. Jadi tujuan pelatihan bisa berasal dari perusahaan yang mengikutsertakan karyawannya untuk meningkatkan sebuah keterampilan atau pengetahuan tertentu bisa juga tujuan pelatihan tersebut telah ditentukan oleh lembaga pelatihan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hariandja (2002: 168) yaitu:

- a. Pengenalan awal dari sebuah pelatihan;
- b. Perubahan-perubahan yang berada di lingkungan kerja atau tenaga kerja;
- c. Peningkatan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas;
- d. Penyesuaian dengan peraturan yang ada.

2. Konsep Motivasi Belajar

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Hamzah B. Uno (2008, hal:3) berasal dari kata motif yang berarti kekuatan yang ada dalam diri individu, yang menyebabkan individu bertindak dan berbuat. Motivasi juga sering di sebut dengan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku.

Sedangkan menurut Wahosumidjo, (1992, hal: 177) motivasi merupakan dorongan / kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan yang ingin dicapainya.

b. Fungsi Motivasi dalam Belajar.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam belajar, hal ini karena motivasi dapat mempengaruhi hasil belajar. Adapun fungsi dari motivasi dalam belajar menurut Sardiman (2014, hal: 85) ada 3 yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan ini motivasi dapat memberikan arahan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan yang harus dikerjakan dan serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

3. Konsep Orang Lanjut Usia (Lansia)

a. Pengertian Orang Lanjut Usia

Lansia atau orang lanjut usia adalah orang yang karena dari usianya mengalami perubahan dari segi biologis, segi fisis, segi kejiwaan dan segi sosial hal tersebut

sesuai dengan UU No 23 Tahun 1992 tentang kesehatan. Pengertian dan pengelolaan lansia menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1998 tentang lansia sebagai berikut:

- a. Lansia adalah orang yang telah ber usia 60 tahun keatas;
- b. Lansia usia potensial adalah lansia yang mampu melakukan pekerjaan dan kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa;

Lansia tak potensial adalah lansia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya tergantung pada bantuan orang lain.

b. Perubahan yang Terjadi Pada Orang Lanjut Usia

Menurut Wallace (2007) dalam Mujahidullah (2012, hal: 34)) ada beberpa perubahan yang akan terjadi pada lansia diantaranya adalah perubahan fisik, perubahan intelektual dan perubahan keagamaan.

- a. Perubahan fisik diantaranya meliputi perubahan sel, sistem persyarafan, sistem gastrointestinal atau penurunan selera makan, sistem genitourinaria atau pengecilan aliran darah, sistem muskulokeletal atau perapuhan tulang dan sistem kardiovaskuler atau sistem pompa jantung yang mulai melemah.
- b. Penurunan intelektual, dalam proses penuaan juga akan terjadi yang namanya kemunduran kemampuan otak seperti perubahan intelegenta quantion (IQ) yaitu penurunan pada fungsi otak kanan sehingga lansia akan mengalami masalah dalam konsentrasi dan kesulitan mengenal wajah.

- c. Perubahan keagamaan, menurut Maslow dalam Mujahidin (2012 hal: 35) orang lanjut usia akan semakin teratur dalam kehidupan keagamaannya. Hal tersebut bersangkutan dengan keadaan lansia yang akan meninggalkan kehidupan dunia.

4. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Dictionary, 1979) *The Scribner- Bantan English Dictionary*, terbitan Amerika (1979) kinerja berasal dari kata “ *to perform* “ dengan beberapa “ *entries* “ yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Hubeis (2007, hal :160) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Lebih lanjut Hubeis (2007, hal :160) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

b. Tujuan Kinerja

Mengacu pada pengertian-pengertian kinerja diatas dapat disebutkan bahwa kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pendapat lain muncul dari Sheila J. Costello dalam (Hamzah dan Nina, 2012, hal: 33) yang menyebutkan bahwa tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawabnya bergerak dari arah sebaliknya yaitu dari bawah ke atas.

Visi dan misi organisasinya diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan devisi, bahian, seksi dan pada akhirnya oleh seluruh elemen secara berjenjang mulai dari pemimpin hingga pada fasilitator.

c. Factor-faktor kinerja

Factor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2002, hal : 67) adalah factor kemampuan (*Ability*) dan factor motivasi (*Motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Factor motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang

menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologis (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja sama dan kenyamanan sesama karyawan.

Menurut A. Dale Timpe dalam Mangkunegara (2010, hal:15) mengemukakan factor-faktor kinerja dapat dilihat dari factor internal dan factor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Internal (Disposisional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Pendapat lain muncul dari Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik.

Faktor intrinsik meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Faktor personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

5. Konsep *musyrif*

Kamus Al-Munawir menjelaskan bahwa *Musyrif* berarti pembimbing. Kata *musyrif* digunakan sebagai pembimbing

santri yang berada di pesantren dalam melaksanakan kegiatan. Adapun tugas *musyrif* yang utama adalah mendampingi, mengontrol serta memotivasi peserta dalam melaksanakan aturan dan tata nilai budaya Daarut Tauhid. Adapun riciannya adalah sebagai berikut:

- a. Program pendampingan yaitu: menyusun jadwal kontrol aktivitas santri, menyusun agenda kegiatan santri, menyusun jadwal agenda harian.
- b. KBM yaitu mengontrol aktivitas belajar santri, mengecek dan menyiapkan keperluan KBM dan menjaga koordinasi, komunikasi antara peserta dan pengelola.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan survey digunakan untuk mencapai tujuan penelitian terlebih untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan teknik dan alat uji yang sesuai.

Singarimbun menjelaskan bahwa metode survey merupakan metode yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta lansia (survey pada peserta lansia di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung).

Dalam pembahasan ini peneliti merujuk kepada data-data hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran angket dan wawancara, responden dalam penelitian ini adalah peserta lansia dan pengelola program Pesantren Masa Keemasan. Analisis data yang

digunakan guna mendukung penelitian ini adalah menggunakan analisis statistika parametrik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket yang disebar ke 31 responden, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja *musyrif* memberikan hasil yang termasuk ke dalam kategori “SangatBaik”. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor keseluruhan yaitu 2.877 yang berada pada interval “2.734,4 – 3.255”. data tersebut berarti bahwa kualitas kerja, keterampilan dan disiplin kerja yang dilakukan oleh *musyrif* maksimal dan sesuai.

Variabel Y yaitu motivasi belajarpeserta lansia dapat disimpulkan termasuk ke dalam kategori “SangatTinggi”. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor keseluruhan yaitu 2.756 yang berada pada interval “2.529,9 – 3.125,1”. Data tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik peserta lansia tinggi dan siap untuk mengikuti kegiatan yang telah ditetapkan.

Sedangkan perhitungan pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar lansia memperoleh angka 51,5 % yang artinya kinerja *musyrif* memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap motivasi peserta lansia di program pesantren masa keemasan. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja *musyrif* menjadi salah satu factor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi peserta lansia.

Mengacu pada data yang telah didapatkan mengenai “Pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta

lansia(Survey pada peserta lansia Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung, 2016) yang dijabarkan mengenai jawaban pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Deskripsi Kinerja Musyrif Program Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung.

Kinerja mempunyai pengaruh terhadap tugas yang dilaksanakan karena kinerja merupakan hasil kerja. Jika kerjanya maksimal maka hasilnya akan baik begitupun sebaliknya. Terlebih salah satu tugas dari *musyrif* adalah meningkatkan motivasi peserta lansia pesantren masa keemasan daarut tauhid bandung.

Sejalan dengan penjelasan diatas, Pendapat lain muncul dari Sheila J. Costello dalam (Hamzah dan Nina, 2012 : 33) yang menyebutkan bahwa tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawabnya bergerak dari arah sebaliknya yaitu dari bawah ke atas. Maka dari itu tugas *musyrif* untuk memotivasi peserta perannya sangat penting dan berpengaruh terhadap hasil kerja *musyrif* itu sendiri. Semakin maksimal maka semakin tinggi pula peningkatan motivasi peserta lansia dan sebaliknya, semakin tidak maksimal maka peningkatan motivasi peserta lansia semakin sedikit pula.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja *musyrif* memberikan hasil yang termasuk ke dalam kategori “SangatBaik”. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor keseluruhan yaitu 2.877 yang berada pada interval “2.734,4 – 3.255”.

Penjelasan tersebut terjadi karena berbagai faktor pendorongnya. Faktor tersebut disebut dengan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Adapun indikator yang mempunyai jumlah skor terbesar adalah indikator kualitas kerja yaitu dengan jumlah skor 842 dengan rata-rata skornya 94%, berikutnya adalah indikator disiplin dalam kerja dengan jumlah skor 844 dengan rata-rata skor 94% dan yang terakhir adalah indikator keterampilan dengan jumlah skor 1.191 dengan rata-rata skor 86%.Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja *musyrif* lebih besar dibanding faktor lain.

Kualitas kerja *musyrif* itu terdiri dari tugas-tugas seperti melakukan pengontrolan kegiatan, penyusunan agenda kegiatan dan persiapan kebutuhan pembelajaran. Hal ini dikarenakan penyusunan agenda dilakukan dengan cara musyawarah dengan peserta, pengontrolan kegiatan dilakukan untuk membantu peserta lansia yang mengalami hambatan atau kesulitan sekaligus mendampingi peserta lansia lain dalam mengikuti kegiatan dan persiapan kebutuhan pembelajaran dilakukan untuk erdiskusi bersama dengan peserta jika ada peserta yang bertanya.

Berdasarkan pemaparan dan hasil olahan data dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja *musyrif* sangat kuat dan menjadi faktor utama maksimalnya tugas yang dilakukan, disusul dengan indikator disiplin dalam kerja dan yang terakhir adalah keterampilan.

2. Gambaran Motivasi Peserta Lansia Pesantren Masa Keemasan.

Peserta pesantren masa keemasan adalah orang lanjut usia dengan usia 45 tahun ke atas, dengan begitu tingkat motivasi yang ada selalu berubah-ubah dan tidak dapat di prediksi hal tersebut di katakan oleh Teh Zizah selaku staff program di pesantren masa keemasan.

Menurut jenisnya, motivasi dibagi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi tujuan, minat, bakat dan kesiapan belajar sedangkan motivasi ekstrinsik adalah sumber belajar, lingkungan, program sarana prasarana dan biaya. Kedua jenis tersebut dimasukkan ke dalam indikator penelitian untuk mendukung teori.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi peserta memberikan hasil yang termasuk ke dalam kategori “Setuju”. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor keseluruhan yaitu 2.756 yang berada pada interval “2.529,9 – 3.125,1” yang termasuk ke dalam kategori “Tinggi”.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa responden “Setuju” dengan faktor intrinsik peserta. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah skor mencapai 1.084 sehingga jika dirata-ratakan mendapatkan skor sebanyak 75,6 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori “Kuat” atau “Tinggi”. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dorongan dasar dari diri peserta untuk mengikuti pelatihan pesantren masa keemasan ini sangat kuat sehingga motivasinya pun kuat.

Sedangkan pengolahan data yang didapatkan dari motivasi ekstrinsik dapat dikatakan bahwasponden

“Setuju” dengan faktor ekstrinsik peserta atau “Tinggi”. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah skor mencapai 1.672 sehingga jika dirata-ratakan mendapatkan skor sebanyak 70,4 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori “Kuat” atau dalam kata lain “Tinggi”.

Peserta lansia pesantren masa keemasan memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi instrinsik. Hal ini terjadi karena beberapa hal yaitu seperti adanya faktor dorongan keluarga untuk mengikuti pelatihan ini, mendapatkan keluarga dan teman baru di pesantren masa keemasan dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hasil penelitian ini responden menyatakan bahwa faktor-faktor pendukung pembelajaran atau program memberikan pengaruh terhadap motivasi belajarnya. Faktor ekstrinsik diantaranya adalah faktor dorongan keluarga untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan keluarga dan temanbaru di pesantren masa keemasan, sarana dan prasarana yang lengkap, program terselenggara dengan baik dan sesuai dengan keadaan / kondisi peserta, biaya yang sepadan dengan fasilitas yang diterima, metode pembelajaran yang ada sesuai dan pas dengan keadaan / kondisi peserta dan sumber belajar dapat menunjang kebutuhan peserta selama mengikuti pelatihan pesantren masa keemasan.

3. Gambaran pengaruh Kinerja Musyrif Terhadap Motivasi Peserta Lansia Pesantren Masa Keemasan.

Berdasarkan pemaparan di bab 2 mengenai hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti yakni tentang

“Terdapat pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta lansia di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung”.

Ho: Kinerja *musyrif* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar peserta lansia

Ha: Kinerja *musyrif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar peserta lansia

Pengujian hipotesis tersebut diawali dengan uji normalitas data untuk mengetahui apakah data tersebut normal atau tidak dan juga untuk mengetahui uji analisis yang di pakai parametrik atau non parametrik. Dari hasil uji normalitas data yang menggunakan uji kolmogorov-smirnov terdapat hasil data variable kinerja *musyrif* (X) dan variabel motivasi belajar peserta lansia (Y) yang memiliki nilai sig (2-tailed) = 0,660 > 0,05 artinya data variable kinerja *musyrif* (X) dan variabel motivasi belajar peserta lansia (Y) adalah normal karena harga tersebut lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut penelitian ini menggunakan uji statistik (parametrik) dalam analisisnya.

Setelah data diketahui normal maka uji hipotesis yang digunakan menggunakan parametrik dengan uji regresi linear sederhana, uji anova, uji korelasi, uji t-test dan uji koefisien determinan. Uji regresi linear sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui keeratan hubungan variable independen dengan variable dependen atau antara hubungan variabel kinerja *musyrif* dan motivasi peserta lansia. Setelah diolah menggunakan rumus dan SPSS 2010 hasilnya nilai konstanta sebesar 44,887 menyatakan bahwa jika ada

pengaruh dari kinerja *musyrif* maka motivasi belajar peserta lansia pesantren masa keemasan naik sebesar 44,887 satuan koefisien regresi. Sedangkan nilai koefisien regresi x sebesar 0,499 menyatakan bahwa setiap peningkatan kinerja *musyrif* (karena tanda +) maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi peserta lansia pesantren masa keemasan sebanyak 0,499 satuan koefisien regresi atau sebesar 49%.

Uji anova di tujukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Berdasarkan hasil data menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,151 > 4,17$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi belajar peserta lansia dipengari oleh kinerja *musyrif* atau kinerja *musyrif* berpengaruh terhadap peningkatan motivasi belajar peserta lansia di pesantren masa keemasan.

Uji analisis korelasi gunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kontribusi antar variabel. Berdasarkan hasil yang di dapat menunjukkan bahwa besarnya korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah 0,771. Berdasarkan hasil konsultasi dengan table interpretasi nilai r, maka koefisien korelasi antara variabel X yakni kinerja *musyrif* dengan variabel Y yakni motivasi belajar peserta lansia memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan, bahwa kinerja *musyrif* berpengaruh besar terhadap motivasi belajar peserta lansia di pesantren masa keemasan. Pada tabel 4. 15 koefisien regresi diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 3,313. Kemudian mencari t tabel dengan cara $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$. Pada tabel distribusi t didapatkan nilainya sebesar 1,701 (Wibowo, 2012 hal: 168).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai t hitung $> t$

Tabel 1.1 Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.515	.489	5.36289	.718

a. Predictors: (Constant), Kinerja

b. Dependent Variable: motivasi
tabel, yaitu $3,313 > 1,701$. Nilai signifikannya adalah $0,003$ dan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka artinya signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dijelaskan bahwa kinerja *musyrif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar peserta lansia pesantren masa keemasan.

Uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya

sumbangan variable X (pengaruh) terhadap variable Y.

Berdasarkan perhitungan data, diperoleh angka $51,5\%$ yang artinya kinerja *musyrif* memberikan kontribusi sebesar $51,5\%$ terhadap motivasi belajar peserta lansia di program pesantren masa keemasan.

Data data yang telah disebutkan diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja *musyrif* berkaitan dan berpengaruh terhadap variabel motivasi belajar. Pengaruh kinerja *musyrif* terhadap motivasi belajar peserta lansia adalah sebesar $51,5\%$. Dapat dikatakan bahwa kinerja *musyrif* menjadi salah satu factor yang memberikan pengaruh besar terhadap motivasi belajar peserta. Hal tersebut tidak terlepas dari indikator kualitas kerja *musyrif* yang

besar dan motivasi ekstrinsik peserta yang lebih besar.

E. SIMPULAN

Kinerja *Musyrif* Dalam Mendampingi Peserta Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung

Berdasarkan data yang telah peneliti olah maka dapat disimpulkan bahwa kinerja *musyrif* memberikan hasil yang termasuk ke dalam kategori “SangatBaik”. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor keseluruhan yaitu 2.877 yang berada pada interval “ $2.734,4 - 3.255$ ”. Penjelasan tersebut terjadi karena berbagai faktor pendorongnya. Faktor tersebut disebut dengan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Indikator yang digunakan adalah indikator mengenai kualitas kerja, disiplin dalam kerja dan kemampuan. Dari ketiga indikator tersebut diketahui bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi terletak pada indikator kualitas kerja. Kualitas kerja *musyrif* itu terdiri dari tugas-tugas seperti melakukan pengontrolan kegiatan, penyusunan agenda kegiatan dan persiapan kebutuhan pembelajaran.

Motivasi Peserta Lansia Dalam Mengikuti Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi peserta memberikan hasil yang termasuk ke dalam kategori “SangatSetuju”. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor keseluruhan yaitu 2.756 yang berada pada interval “ $2.529,9 - 3.125,1$ ”. yang termasuk ke dalam kategori “Tinggi”.

Data tersebut berada pada kategori “Setuju” dengan faktor

intrinsik peserta. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah skor mencapai 1.021 sehingga jika dirata-ratakan mendapatkan skor sebanyak 75,6 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori “Kuat” atau “Tinggi”. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dorongan dasar dari diri peserta untuk mengikuti pelatihan pesantren masa keemasan ini sangat kuat sehingga motivasinya pun kuat.

Sedangkan pengolahan data yang didapatkan dari motivasi ekstrinsik dapat dikatakan bahwa responden “Setuju” dengan faktor ekstrinsik peserta atau “Tinggi”. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah skor mencapai 1.485 sehingga jika dirata-ratakan mendapatkan skor sebanyak 70,4 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori “Kuat” atau dalam kata lain “Tinggi”.

Akumulasi skor antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik peserta sangatlah tipis yaitu skor motivasi instrinsik dengan jumlah skor sebesar 1.021 dan rata-rata skornya sebesar 113,4 atau 48% dan motivasi ekstrinsik dengan jumlah skor sebesar 1.585 dan rata-rata skornya sebesar 105,6 atau 52%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik peserta hampir seimbang namun tetap lebih banyak di motivasi ekstrinsik.

Faktor ekstrinsik diantaranya adalah faktor dorongan keluarga untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan keluarga dan temanbaru di pesantren masa keemasan sarana dan prasarana yang lengkap, program terselenggara dengan baik dan sesuai dengan keadaan / kondisi peserta, biaya yang sepadan dengan fasilitas yang

diterima, metode pembelajaran yang ada sesuai dan pas dengan keadaan / kondisi peserta dan sumber belajar dapat menunjang kebutuhan peserta selama mengikuti pelatihan pesantren masa keemasan.

Pengaruh Kinerja *Musyrif* Terhadap Motivasi Peserta Lansia Di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh angka 51,5 % yang artinya kinerja *musyrif* memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap motivasi peserta lansia di program pesantren masa keemasan. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja *musyrif* menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi peserta.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja *musyrif* harus maksimal karena salah satu tugas dari *musyrif* adalah memotivasi peserta lansia. Bukti lain adalah terdapat dari data yang menyebutkan bahwa motivasi peserta lansia cenderung dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar peserta yang diantaranya adalah *musyrif*.

Pada bagian akhir, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi untuk pengelola yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kembali pemberian penghargaan kepada *musyrif* yang telah maksimal dalam menjalankan tugasnya dalam mendampingi peserta lansia di pesantren masa keemasan Daarut Tauhid Bandung.
2. Perlunya peningkatan kembali motivasi intrinsik atau dalam diri peserta dalam mengikuti pesantren masa keemasan agar

tujuan peserta untuk mengikuti program ini tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

3. Perlunya penambahan *musyrif* agar kegiatan menjadi lebih optimal dan agar *musyrif* dapat mengimbangi jumlah peserta.
4. Perlunya sosialisasi yang lebih banyak agar masyarakat luas menyadari pentingnya menambah wawasan di usia lanjut terlebih untuk menjadikan bekal di akhirat nanti.
5. Melakukan promosi program yang terbuka agar masyarakat luas menjadi tahu akan adanya program yang bermanfaat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2006). *MSDM*, Jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Hamzah B. Uno, (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg. (1979). *The Scribner-Bantam English Dictionary* Amerika Serikat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Tentang Kinerja.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira Shafridan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber*

rDaya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mangkuprawira. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Singarimbun. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Winardi. (2001). *Motivasi & Pemolesian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan