

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN LAZIS (UII) UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA YOGYAKARTA**



**Diajukan Pada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar
Sarjana Sosial Islam Dalam Bidang Ilmu
Manajemen Dakwah**

Oleh:

**Sri Wahyuni
05240022**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2009

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN LAZIS (UII) UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA YOGYAKARTA**



**Diajukan Pada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar
Sarjana Sosial Islam Dalam Bidang Ilmu
Manajemen Dakwah**

Oleh:

**Sri Wahyuni
05240022**

Pembimbing

**Drs M. Rosyid Ridlo M.Si
NIP : 19670104 199303 1 003**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2009

Drs M. Rosyid Ridlo M.Si
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS
Hal : skripsi saudara Sri Wahyuni

Kepada Yth
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengoreksi dan menyarankan perbaikan seperlunya,
maka menurut kami saudara :

Nama : Sri Wahyuni
NIM : 05240022
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MD (Manajemen Dakwah)
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam
Indonesia Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah, Jurusan/Program Studi
Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk
dimunaqoshahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas
dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 18 Mei 2009

Pembimbing



Drs M. Rosyid Ridlo M.Si
NIP 19670104 199303 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi saudara Sri Wahyuni

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengarahkan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 05240022

Judkhul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN LAZIS (UII) UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA YOGYAKARTA.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah, Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk dimunaqoshahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 12 Mei 2009

Pembimbing

Drs M. Rosyid Ridlo M.Si

NIP : 150 260 459



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/854 /2009

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LAZIS UII YOGYAKARTA

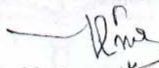
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sri Wahyuni
NIM : 05240022
Telah dimunaqasyahkan pada : Jum'at, 6 Juni 2009
Nilai Munaqasyah : B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :


Pembimbing


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Penguji I


Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd.
NIP. 19510817 198103 1 006

Penguji II


Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 2 Juli 2009

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah

DEKAN


Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 19561123 198503 1 002

HALAMAN MOTTO

**EMASMU ADALAH AGAMAMU,
PERHIASANMU ADALAH SOPAN
SANTUNMU, DAN HARTAMU ADALAH
AMAL KEBAIKANMU.**

(LA TAHZAN)

HALAMAN PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak Tercinta yang Mempunyai Hati Seluas Samudra dan
Selalu Mendo'akan Saya

Serta Keluarga Besar Manajemen Dakwah Angkatan 2005 dan
Almamater ku Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah Wasyukrulillah kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita. Amin, sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing manusia dari kebatilan menuju kebenaran.

Membuat skripsi adalah momen terpenting dalam rangkaian perjalanan seorang mahasiswa, yakni bagaimana terlatih menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dengan menggunakan kategori dan persyaratan ilmiah yang tidaklah mudah. Membuat skripsi bukan hanya sekedar merangkai kata-kata tetapi yang terpenting adalah pengujian kesabaran, ketlatenan dan kejujuran.

Penyusunan skripsi ini dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia*", untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar "Sarjana" pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat tersusun dengan baik.

Tiada kata yang penulis sampaikan kecuali menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah mendorong dan membantu dalam penulisan skripsi ini, dan semoga segala kebaikan menjadikan amal shaleh baginya disisi Allah SWT.

Adapun pihak-pihak yang penulis maksudkan adalah sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Amin Abdullah selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, M.A. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingan guna terselesainya skripsi ini.
4. Bapak Drs. Muhammad Rosyid Ridlo, M.Si selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen khususnya jurusan Manajemen Dakwah yang berkenan menyampaikan ilmu pengetahuannya.
6. Kepala dan Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Direktur dan seluruh karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan arahan dan ikut berpartisipasi sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.
8. Teristimewa Bapak, Ibu, Kakakku, dhe eza dan Eyang Kakung tercinta yang telah memberikan dorongan baik materiil maupun moril, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah di Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Untuk seseorang di sampingku yang selalu setia menemani dikala sedih dan bahagia yang telah mengenalkanku tentang pilihan-pilihan hidup sehingga hidupku jadi lebih berwarna dan bermakna.
10. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan selanjutnya. Akhirnya harapan penulis adalah semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan senantiasa berharap akan keridhaan Allah SWT.

Wassalamu'alaikum.Wr.Wb.

Yogyakarta, 12 Mei 2009

Penulis

Sri Wahyuni
05240022

ABSTRAKSI

Dalam organisasi pemerintahan pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin sangat menentukan terhadap prestasi kerja dan upaya meningkatkan semangat kerja para anggota atau karyawannya. Tidak hanya pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin terhadap pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) akan memperngaruhi kinerja anggota dalam memberikan pelayanan yang professional kepada masyarakat dan juga etos kerja anggota organisasi. Sebagaimana diketahui, manfaat pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat besar bagi upaya menciptakan tujuan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Semangat kerja untuk meningkatkan prestasi kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh peran adanya seorang pimpinan, tidak terkecuali lembaga yang bergerak dibidang non profit seperti LAZIS UII Yogyakarta.

Seorang pimpinan adalah kekuasaan tertinggi yang dimiliki seseorang diantara para karyawan atau bawahannya. Namun menjadi seorang pimpinan juga mempunyai tanggung jawab yang besar untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi bawahannya agar mereka dapat berprestasi dengan baik, dengan prestasi yang baik maka diharapkan dapat mewujudkan tujuan awal dari sebuah organisasi atau lembaga tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk megetahui seberapa besar pengaruh seorang pimpinan LAZIS UII Yogyakarta terhadap prestasi kerja para karyawannya. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode observasi, kuesioner/angket dan dokumentasi serta dalam penghitungan SPSS.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAKSI.....	x
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Telaah Pustaka.....	8
G. Landasan Teori	10
1. Tinjauan Tentang Kepemimpinan.....	10
2. Tinjauan Tentang Prestasi Kerja Karyawan.....	21

3. Hubungan Antara Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja karyawan.....	29
4. Tinjauan Tentang LAZIS.....	30
5. Hipotesa.....	31
H. Metode Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Variable Penelitian.....	31
3. Devinisi Operasional.....	31
4. Metode Penentuan Subjek.....	33
5. Teknik Pengumpulan Data.....	34
6. Uji Instrumen Penelitian.....	35
7. Uji Asumsi.....	39
8. Uji hipotesis.....	40

BAB II GAMBARAN UMUM LAZIS (UII) UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

A. Kondisi Objektif LAZIS UII	41
B. Sejarah Berdirinya LAZIS UII	42
C. Visi dan Misi LAZIS UII.....	42
D. Tujuan Berdirinya LAZIS UII	43
E. Struktur Kepengurusan LAZIS UII.....	44
F. Program Penghimpunan dan Distribusi	45
G. Peningkatan Kualitas dan Prestasi Kerja Karyawan LAZIS UII	53
H. Faktor Pendukung dan Penghambat LAZIS UII.....	53

BAB III PENYAJIAN DAN ANALISIS

A. Persiapan Penelitian.....	54
B. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	56
C. Analisis Data Responden.....	59
D. Hasil Uji Asumsi.....	62
E. Hasil Uji Hipotesis.....	64
F. Pembahasan.....	65

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran-saran.....	68
C. Kata Penutup.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....71

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	
Kisi-Kisi Pertanyaan Variable Kepemimpinan Sebelum Uji Coba.....	36
Tabel 2.	
Kisi-Kisi Pertanyaan Variable Prestasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	36
Tabel 3.	
Kisi-Kisi Pertanyaan Variabel Kepemimpinan Setelah Uji Coba.....	57
Tabel 4.	
Kisi-Kisi Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja Setelah Uji Coba.....	58
Tabel 5	
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 6.	
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur	60
Tabel 7.	
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 8.	
Hasil Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	
Angket Penelitian Sebelum Uji Coba.....	73
Lampiran 2	
Data Hasil Uji Coba.....	77
Lampiran 3	
Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	81
Lampiran 4	
Angket Penelitian Setelah Uji Coba.....	83
Lampiran 5	
Data Hasil Penelitian.....	87
Lampiran 6	
Uji Normalitas Dan Linieritas.....	88
Lampiran 7	
Hasil Analisis Regresi.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LAZIS UII (Universitas Islam Indonesia) Yogyakarta**”.

Untuk menghindari kesalahfahaman judul di atas, maka perlu ditegaskan beberapa istilah penting, yang terdapat pada judul tersebut antara lain :

1. Pengaruh

Menurut Suharsimi Arikunto istilah pengaruh menunjukkan kepada korelasi atau hubungan sebab akibat, yakni suatu kejadian menjadi sebab bagi keadaan yang lain (yang menjadi akibat)¹.

Berdasarkan penjelasan tersebut istilah pengaruh merupakan suatu transaksi dimana seorang atau sekelompok orang (sebagai sebab) digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang lain (sebagai akibat) untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan mereka yang mempengaruhi. Atau secara lebih spesifik mencerminkan bagaimana harapan seseorang (sebagai sebab) dapat menggerakkan individu lain untuk melakukan sesuatu yang dia inginkan (sebagai akibat).

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta, 1997), hal 28.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pimpinan².

Dalam penelitian ini kepemimpinan diartikan sebagai peran yang dimiliki seseorang sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan dorongan atau dukungan dalam kegiatan-kegiatan bersama atau organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Prestasi Kerja

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan dan dikerjakan³. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan dan diperbuat⁴.

Prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik untuk mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan atau prestasi kerja dilakukan pengukuran melalui: mutu kerja karyawan, kualitas kerja

² Ibnu Syami, *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), hal 138.

³ J.S.Badudu dan Sutan Mohammad Zair, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hal 1088.

⁴ *Ibid*, hal 678.

karyawan, ketangguhan dan sikap para karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Karyawan

Karyawan adalah pekerja atau pegawai⁵, adapun yang dimaksud dengan karyawan dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja dan tercatat sebagai karyawan di LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia.

5. LAZIS

LAZIS (lembaga amal zakat infak dan shodaqoh) adalah nama institusi pengelola zakat yang tugas pokoknya adalah mengumpulkan zakat, mendistribusikan dan mendayagunakan secara optimal dan profesional dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi muzakki dalam melaksanakan kewajiban agama Islam serta membantu mustahiq untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Dari uraian penegasan judul diatas maka dapat ditarik kesimpulan atau maksud dari keseluruhan judul adalah suatu penelitian yang mencari korelasi (keterkaitan) dengan cara regresi (hubungan) antara pengaruh yang dimiliki seseorang yang mampu memimpin dengan cara mengarahkan dan memberikan dukungan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS UII dilihat dari mutu kerja, kualitas, ketangguhan dan sikap yang dimiliki karyawan.

⁵ W.J.S Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hal 731.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan ini tidak ada salahnya bila kita mencoba kembali membuka ingatan tentang makna kepemimpinan. Diharapkan dimasa mendatang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan yang diangkat sebagai khalifah di bumi ini⁶.

Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Unsur kedua dari definisi itu menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

Kekuasaan seringkali dijadikan dasar oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi seorang atau kelompok. Namun demikian, pengaruh pada hakikatnya merupakan suatu transaksi sosial, dimana seseorang melakukan kegiatan sesuai dengan harapan orang yang mempengaruhi, sehingga proses

⁶ Robi Toni, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi*, Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008.

mempengaruhi tidak selalu didasarkan pada kekuasaan. Bahkan kepemimpinan dianggap sebagai suatu seni bagaimana mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi.

Dalam sebuah organisasi/lembaga selalu memerlukan seorang pemimpin, baik organisasi yang berlatar belakang profit maupun organisasi sosial. LAZIS adalah lembaga grant making (penggalan dana) yang berupa zakat, infak dan shodaqoh dari masyarakat yang bertujuan atau bervisi “Untuk Menciptakan Masyarakat Yang Sejahtera, Adil dan Mandiri”. Menjadi lembaga terpercaya artinya bercita-cita menjadi lembaga pengelola zakat dan shodaqoh yang amanah, bekerja secara profesional dan bertanggung jawab secara langsung kepada muzakki dan mustahik (pemberi zakat dan shodaqoh) yang menyalurkan zakat dan shodaqohnya kepada LAZIS, serta kepada masyarakat luas. Adapun masyarakat yang sejahtera, adil dan mandiri yang dimaksud adalah masyarakat yang terpenuhi kebutuhan dasarnya serta tidak lagi tergantung pada kekuatan yang ada disekelilingnya, sehingga memiliki kemampuan untuk terlibat dalam menentukan pembuatan keputusan-keputusan di masyarakat.

Namun demikian, pengelolaan lembaga amal, zakat, infaq dan sodaqoh (LAZIS) tidak mudah tanpa adanya kerjasama dari berbagai pihak. Dengan begitu dalam upaya menjalankan fungsi keorganisasian LAZIS demi tercapainya tujuan, juga dalam meningkatkan mutu atau kualitas LAZIS berkaitan erat dengan aspek-aspek di dalamnya diantaranya adalah sistem kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Sebuah organisasi/lembaga yang dikelola dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, integrated akan menjadikan organisasi/lembaga tersebut berhasil. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga/organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemimpin. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan atau motivasi sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi para bawahannya, motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil yang negatif. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahan untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi kerja baik.

Ada beberapa faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pimpinan memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya⁷. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan maka peran pimpinan sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari kepemimpinan manajer.

⁷ M Tolhah Hasan, *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*, (Jakarta: Lantabora Press, 1998), hal 35.

Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya prestasi kerja karyawan adalah adanya motivasi kerja atau dorongan dari pimpinan perusahaan tersebut. Dan hal ini merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga akan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang mendorong timbulnya kegiatan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seseorang yang bekerja disebuah lembaga LAZIS pada umumnya adalah suatu pekerjaan sosial kemasyarakatan dimana faktor gaji (upah) bukan merupakan faktor utama, maka disini peranan seorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawannya sehingga mereka dapat berprestasi secara baik dan dapat menjalankan kewajiban mereka sebagai seorang pekerja sosial secara maksimal sehingga tujuan dari LAZIS UII untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud⁸.

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk mengetahui *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lazis (UII) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.*

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

⁸ Wawancara dengan bu Susi bagian administrasi umum tanggal 13 maret 2009.

“Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia”?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan penulis serta mempraktekkan teori yang didapat selama kuliah.

2. Bagi Lembaga

Sebagai bahan untuk perkembangan lebih lanjut dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

F. Telaah Pustaka

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan penulis, penulis menemukan beberapa penelitian yang membahas mengenai Kepemimpinan.

Penyusun menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik ini. Salah satu skripsi yang ditulis oleh Dema Latumarae Aurunissa yang berjudul *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten*

Gunung Kidul⁹. Diperoleh hasil bahwa perilaku kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetapi faktor *consideration* merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan dibandingkan *initiating structure*.

Selain itu skripsi yang ditulis oleh Citra Nur Hidayati yang berjudul ***Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta***¹⁰. Skripsi tersebut membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Kesimpulan skripsi tersebut terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (skill, pengalaman, pendidikan dan keterampilan berkomunikasi) terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Zak Mubarok yang berjudul ***Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Semangat Kegairahan Kerja Dan Prestasi Kerja Pada PT. Pos Indonesia DIY***¹¹. Diperoleh hasil bahwa perilaku pimpinan mempunyai koefisien positif, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perilaku kepemimpinan yang baik, terbuka, kooperatif, dan perhatian maka akan menjadikan karyawan merasa dimanusiakan. Dalam arti adanya rasa kekeluargaan dan tidak ada

⁹ Dema Latumarae Aurunissa, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Gunung Kidul, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UMY, 2003), hal.73.

¹⁰ Citra Nur Hidayati, Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga, 2003), hal.86.

¹¹ Zak Mubarok, Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Semangat Kegairahan Kerja Dan Prestasi Kerja Pada PT. Pos Indonesia DIY, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UMY, 2004), hal.60.

unsur eksploitasi. Dengan perilaku kepemimpinan yang baik dan timbulnya semangat kegairahan kerja yang tinggi maka prestasi kerja akan meningkat.

Penelitian yang akan dilakukan memang tidak terlepas dari konsep penelitian-penelitian yang lalu, namun ada perbedaannya yaitu: obyek penelitiannya adalah sebuah LAZIS dimana produk yang dihasilkan adalah produk jasa bukan berupa barang produksi dan belum pernah ada yang mengangkatnya.

G. LANDASAN TEORI

1. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal¹². Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan dibawah ini akan dikutip beberapa pendapat para ahli mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan menurut *Charles J. Ketaing*, merupakan

¹² Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hal 3.

suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama¹³.

Kepemimpinan menurut *Stagdill V* adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Sementara itu Moh. As'ad mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Kepemimpinan yang efektif yaitu hasil kerjasama kelompok yang dipimpin. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan-bawahannya, tapi juga bisa menjamin bahwa para bawahan tersebut bekerja dengan seluruh kemampuan mereka.

Dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran sebagai pemberi dorongan atau motivator mengarahkan kegiatan-kegiatan bersama orang yang mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerjasama.

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya.

¹³ Charles J. Keating, *Kepemimpinan, Teori Dan Pengembangan*, alih bahasa, A.M Mangunhardjana, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1986), hal 9.

b. Kepemimpinan Dalam Organisasi

Sementara pimpinan dapat muncul dalam organisasi informal yang terkadang justru pimpinan yang “diakui” oleh bawahan dalam organisasi tersebut, karenanya pimpinan dapat merangkap sebagai manajer. Fungsi manajer dalam kapasitasnya sebagai pimpinan pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua. Kedua fungsi tersebut harus dijalankan agar organisasi/lembaga beroperasi secara efektif dan efisien. Fungsi pertama adalah fungsi-fungsi yang dihubungkan dengan tugas-tugas atau pemecah masalah. Hal tersebut menyangkut pemberian saran penyelesaian masalah-masalah yang berhubungan dengan operasi organisasi. Sedangkan fungsi kedua adalah fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok (formal atau pun informal) berjalan lebih lancar, penengah perbedaan pendapat diantara mereka, membina keharmonisan mereka dan sebagainya¹⁴.

Kepemimpinan juga dibutuhkan para bawahannya, terutama mereka yang bersemangat ingin memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi. Mereka memerlukan pimpinan sebagai motivator eksternal untuk menjaga agar tujuan organisasi selaras dengan tujuan individu mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi terutama bagi bawahan, adalah sebagai

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hal 299.

motivator. Adapun fungsi kepemimpinan organisasi pemimpin didalam organisasi ialah: ¹⁵.

- 1) Memprakarsai struktur organisasi.
- 2) Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi supaya semua beroperasi secara efektif.
- 3) Merumuskan tujuan institutional atau organisasional.
- 4) Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
- 5) Mengadakan refisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempurnaan dalam organisasi.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi sering diartikan dengan kegunaan sesuatu hal. Sedangkan, fungsi kepemimpinan sangat berhubungan dengan situasi sosial dalam kelompok atau organisasi dimana seorang pemimpin kelompok itu berbeda. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial. Menurut Hadari Nawawi fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi interaksi sosial yang harus diperhatikan¹⁶.

1) Dimensi Kemampuan Pemimpin Mengarahkan (Direction)

Dimensi ini merupakan aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang

¹⁵ Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFE, edisi II, 1991), hal 286-287.

¹⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hal 135.

mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu di bidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi. Dimensi ini tidak boleh dilihat dari segi aktivitas pemimpin, tetapi nampak dalam aktivitas anggota organisasinya.

2) Dimensi Tingkat Dukungan (*Support*) Dari Anggota Organisasinya.

Dimensi ini terbentuk keikut-sertaan (keterlibatan) anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Hadari Nawawi menjelaskan lebih lanjut bahwa dari kedua dimensi tersebut, secara operasional dapat dibedakan enam fungsi pokok kepemimpinan, kemudian selanjutnya keenam fungsi tersebut dikelompokkan kedalam dua dimensi, pengelompokannya adalah dimensi kemampuan pemimpin didalam mengarahkan terdiri dari fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi pengendalian dan fungsi keteladanan. Sedangkan pada dimensi tingkat dukungan (*Support*) dari anggota organisasinya terdiri dari fungsi partisipasi dan fungsi delegasi. Untuk lebih jelasnya keenam fungsi tersebut adalah¹⁷:

a) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, namun harus komunikatif karena sekurang-kurangnya harus dimengerti oleh anggota organisasi yang menerima perintah.

¹⁷ Hadari Nawawi, *Op Cit*, hal 145-151.

b) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*) apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis.

c) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk selalu berkomunikasi, baik secara horizontal, maupun vertikal. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai dengan posisi/jabatan dan wewenangnya masing-masing. Kondisi partisipasi anggota akan meningkatkan efisiensi penyelesaian masalah, penetapan keputusan dan penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi adalah fungsi pemimpin dalam melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pimpinan yang membantunya. Fungsi pendelegasian pada dasarnya berarti persetujuan atau pemberian izin pada anggota organisasi dalam posisi tertentu untuk menetapkan keputusan.

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, namun akan lebih efektif jika dilaksanakan melalui komunikasi dua arah. Fungsi ini dilaksanakan melalui kegiatan control atau pengawasan, bimbingan kerja, memberikan penjelasan dan contoh dalam kerja, latihan dilingkungan organisasi lain. Pengawasan yang bersifat pengendalian dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, dengan maksud preventif yakni mencegah terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksanakan keputusan atau perintah pimpinan.

f) Fungsi Keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama di lingkungan masing-masing. Seorang pucuk pimpinan diantara para pemimpin yang membantunya dan orang-orang yang dipimpin lainnya, merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian. Seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan yang baik bagi para bawahannya, dan menghiasi dirinya dengan sifat-sifat terpuji. Karena sikap dan perilaku pemimpin selalu dapat dirasakan dan diamati orang-orang yang dipimpinnya, dalam interaksi antar sesamanya setiap hari.

d. Tipe Kepemimpinan

Secara teoritis ada banyak tipe kepemimpinan yang telah diungkapkan oleh para ahli, diantara tipe-tipe kepemimpinan itu adalah¹⁸ :

1) Tipe Pengayom (*headmanship*)

Tipe pengayom ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin selalu bersedia melakukan segala sesuatu untuk kepentingan organisasinya. Ia menjadi tumpuan harapan, karena mampu mengayomi anggotanya. Pemimpin juga selalu berada paling depan dalam melindungi membela dan memperjuangkan kepentingan anggota, baik secara perseorangan maupun secara keseluruhan. Sebagai seorang pemimpin selalu berpihak pada yang benar dan bermanfaat bagi orang-orang yang berada dibawahnya.

2) Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laizzes Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

¹⁸ *Ibid*, hal 165-172

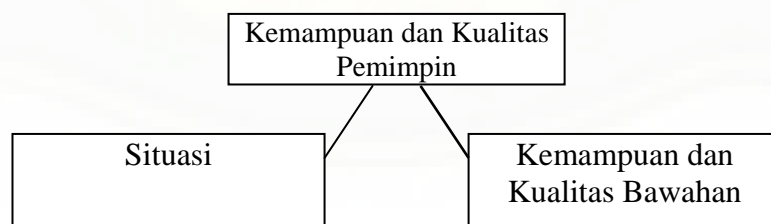
Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

e. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, ada tiga fariabel kritis yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu pemimpin, pengikut atau bawahan dan situasi¹⁹. Ketiganya saling berhubungan dan berinteraksi, seperti yang ditunjukkan gambar dibawah ini :

Gambar

Hubungan Antara Pemimpin, Bawahan Dan Situasi



¹⁹ T. Hani Handoko, *Op Cit*, hal 307

Sumber : Hani Handoko, 1995 :307

f. Kepemimpinan Yang Efektif

Dua konsepsi utama untuk mengukur prestasi kerja dalam manajemen adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Seorang manajer yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih (hasil, produktivitas dan performance) di banding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu) yang digunakan. Sedangkan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain seorang manajer yang efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan²⁰. Dari pengertian efektivitas tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan cara yang tepat untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang dipimpin.

Ross Perot seperti yang dikutip M.Tolhah Hasan berkeyakinan bahwa pemimpin yang efektif adalah faktor yang sangat penting dalam dunia saat ini, baik itu dalam dunia politik, ekonomi, ataupun yang lainnya. Akan tetapi sayangnya terkadang faktor tersebut tidak ada pada diri seorang yang menjabat sebagai pemimpin²¹.

²⁰ Hand Out Mata Kuliah *Manajemen Pers dan Media Masa*, semester VII, 2005

²¹ M Tolhah Hasan, *Op Cit*, hal 41

Kepemimpinan yang efektif itu adalah kepemimpinan yang sangat pemimpin menerjemahkan fungsinya dengan perilaku. Efektivitasnya bukan hanya karena perintah yang menggemakan di mana-mana, akan tetapi terletak pada perilaku yang memperkaya pembicaraan, menerjemahkan tugas kepemimpinannya dalam suasana penuh kehati-hatian dan ketenangan, sehingga hasil pekerjaan semakin maju, produktivitas meningkat dan target pun dapat tercapai²².

Adapun faktor pembentuk efektivitas kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian, terjadi perdebatan tentang faktor-faktor yang menimbulkan efektivitas kepemimpinan seorang yang sudah berlangsung lama, baik di kalangan ilmuwan maupun di kalangan praktisi bahkan sifatnya sudah permanen dan nampaknya akan terus berlanjut di masa yang akan datang²³.

Dalam hal efektivitas kepemimpinan paradigma yang mendekati kebenaran ilmiah yang didukung oleh pengalaman para praktisi mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang dilandasi dengan modal yang dibawa sejak lahir, akan tetapi ditumbuhkan dan dikembangkan melalui dua jalur yaitu adanya kesempatan untuk menduduki jabatan pemimpin dan tersedianya kesempatan yang cukup luas menempuh pendidikan dan latihan.

²² Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin Yang Efektif Dan Berpengaruh*, (Bandung: Syamil Cipta Media, 2004), hal 3

²³ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal 8

Jamal Madhi menambahkan, faktor penyebab efektivitas itu tidak hanya bergantung pada ciri dari pengetahuan dan intelektualitas, kecakapan khusus, kualitas pengikut, aktivitas pemimpin ataupun juga tugas dari seorang pemimpin. Akan tetapi dalam diri seorang pemimpin harus terpenuhi beberapa karakter efektivitas berikut²⁴,

- 1) Dia merupakan anggota yang baik dalam jama'ah.
- 2) Meyakini kapasitas masing-masing anggota.
- 3) Mahir berinteraksi dengan mereka.
- 4) Bekerja menciptakan iklim kerja yang penuh dengan toleransi.

Pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi untuk sementara dikategorikan sebagai kepemimpinan yang efektif.

2. Tinjauan Tentang Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga).

Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya

²⁴ Jamal Madhi, *Op Cit*, hal 6

mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Dalam bukunya *Penilaian Pelaksanaan Dan Pengembangan Karyawan*, John Suprihanto mendefinisikan prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama²⁵. Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencakup dari kesanggupan dari seseorang bekerja atau melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kecakapan dalam menggunakan metode kerja yang dikuasai dan diikuti dengan tekun agar dapat mencapai hasil yang bermutu.

b.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yaitu²⁶:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

²⁵ John Suprihanto, *Penilaian Pelaksanaan Dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1988), hal 7

²⁶ Buchari Zainun, *Manajemen Dan Motivasi*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hal 91

- 3) Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Seseorang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan datang. Bagaimanapun juga kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasi yang diciptakan.

c. Penilaian Prestasi Kerja.

Prestasi kerja karyawan baru dapat diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja karyawan ini mempunyai arti penting bagi karyawan mendapat perhatian dari atasannya. Disamping akan menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Dan sebaliknya karyawan yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Definisi penilaian kerja menurut Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya²⁷. Sedangkan menurut T. Hani Handoko penilaian kerja adalah suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini sangat mempengaruhi terhadap keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kerja mereka²⁸. Jadi setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja kepada para karyawannya sehingga para karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka bermanfaat bagi orang lain dan perusahaan.

d. Pengukuran Prestasi Kerja.

Pada setiap organisasi baik yang berskala kecil atau besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk mengambil keputusan

²⁷ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CV Haji Masagung, 1994), hal 91.

²⁸ T. Hani Handoko, *Op Cit*, hal 4

mengenai kenaikan gaji, penugasan promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Menjadi seorang penilai untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara obyektif dan akurat, seseorang penilai harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja agar dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktifitas pengukuran standart dan sebagai informasi yang dapat digunakan karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Telah dikatakan diatas bahwa pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja, oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Menurut Agus Darma, penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat digunakan untuk²⁹ :

- 1) Mengukur tanggung jawab karyawan apabila sasaran atau standar kerja digunakan untuk mengukur pertanggung jawaban, maka basis pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan penugasan khusus serta yang sejenis adalah kualitas pekerjaan karyawan.
- 2) Sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan secara pribadi. Apalagi standar dan sasaran digunakan sebagai alat tujuan

²⁹ Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali, 1985), hal 50.

pengembangan, maka hal itu akan merujuk pada support yang diperlukan para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Support tersebut dapat berupa training, bimbingan atau bantuan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penilaian pekerjaan dapat berfungsi sebagai pengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar pengembangan karyawan untuk mengukur prestasi kerja.

Edwin B. Flippo mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui³⁰:

- 1) Mutu kerja : berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan, ketelitian dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan : berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir ditempat kerja
- 4) Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :³¹

³⁰ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1989), hal 10

³¹ Wursanto. IG, *Manajemen Kepegawaian I*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hal 20

1) Bagi Perusahaan

- a) Dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai sehingga pembinaan pegawai dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan.
- b) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang-bidang dan tujuannya.
- c) Penilaian pegawai memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan ketrampilan.

2) Bagi karyawan

- a) Penilaian pegawai menciptakan klaim lembaga yang dapat menjamin kepastian
- b) Penilaian pegawai memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karyawan.
- c) Penilaian pegawai melatih pegawai untuk selalu berdisiplin dalam segala hal baik ketika pimpinan hadir atau tidak hadir.

f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-Keputusan Penempatan.

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7) Ketidak Akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada

informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan prestasi kerja, seperti keluarga kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.³²

3. Hubungan Antara Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh

³² T.Hani Handoko, *Op Cit*, hal 135-136

kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan, membuat karyawan tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran lembaga atau perusahaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Pengaruh atau sikap pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan adalah yang tidak membuat karyawan jenuh dan tidak terjadinya salah paham atau miss komunikasi sehingga karyawan akan cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak ada gangguan menghambat dalam kegiatan perusahaan, maka akan dapat menghasilkan output yang maksimal dari segi kuantitas maupun kualitas, maka hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Tinjauan Tentang LAZIS

Lembaga amil zakat atau yang sering kita sebut dengan istilah LAZIS merupakan institusi zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah. Akan tetapi untuk mendapatkan legitimasi pemerintah sebuah lembaga amil zakat haruslah terlebih dahulu beroperasi minimal selama dua tahun³³. Organisasi badan amil zakat terdiri atas unsur pertimbangan, unsur pengawas dan unsur pelaksana. Lembaga amil zakat mempunyai tugas pokok mengumpulkan,

³³Departemen Agama RI, *Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Dan Evaluasi Pengelolaan Zakat* (Jakarta: Direktorat Pengembangan Zakat Dan Wakaf, 2003), hal 22

mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai ketentuan agama. Kepengurusan dalam lembaga tersebut harus ramping sesuai dengan kebutuhan dan memiliki budaya kerja sebagai ibadah, profesional, bersih dan amanah, bertanggung jawab, inovatif, kreatif proaktif dan mandiri. Kemandirian itu dalam arti bahwa pembiayaan untuk operasional.

H. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan *dugaan* sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data³⁴.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. H_a : ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS UII Yogyakarta.
- b. H_o : tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS UII Yogyakarta.

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), hal 51

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung lapangan pada suatu lembaga LAZIS. Disini adalah LAZIS UII Yogyakarta.

2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

- a. Variabel pengaruh (x) *independent variable*, yaitu pengaruh kepemimpinan.
- b. Variabel terpengaruh (y) *dependent variable*, yaitu prestasi kerja karyawan.

3. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah merupakan gejala sosial karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial dan merupakan suatu seni untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator kepemimpinan menurut Hadari Nawawi agar dapat berjalan dengan baik adalah:

- 1) Kemampuan pemimpin didalam mengarahkan karyawan adalah :
 - a) Karyawan diberi kesempatan untuk konsultasi kepada pimpinan.
 - b) Memberikan keteladanan yang baik.
 - c) Mampu mengendalikan karyawan dalam situasi apapun.
 - d) Dalam memberikan instuksi dapat dimengerti karyawan.
- 2) Dukungan (*support*) dari anggota organisasinya terdiri dari :
 - a) Peran atau partisipasi untuk organisasi.
 - b) Kemampuan untuk melaksanakan tugas keluar atau delegasi.

b. Prestasi Kerja

Maksud dari prestasi kerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan atau seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari penilaian pimpinan terhadap cara dan hasil kerja yang dicapai karyawan. Adapun indikator prestasi kerja adalah :

- 1) Mutu kerja.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Ketangguhan
- 4) Sikap.

4. Metode Penentuan Subjek

Metode penentuan subjek ini juga dikenal dengan metode penentuan sumber data yaitu menetapkan populasi sebagai sumber perolehan data dan yang dimaksud dengan subjek adalah keseluruhan

pihak yang dijadikan sasaran penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³⁵.

Suharsimi dalam pengambilan sampel juga memberikan pedoman sebagai berikut: “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih³⁶. Berdasarkan teori tersebut, dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu karyawan di LAZIS UII Yogyakarta berjumlah 25 orang, maka keseluruhan karyawan dapat dijadikan sample penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dengan cara mengadakan pengamatan³⁷. Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung sikap dari para karyawan.

b. Metode Kuisisioner/Angket

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Op Cit*, hal 100

³⁶ Suharsimi Arikunto *Op Cit*, hal 112

³⁷ Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal 100

Angket/questionnaire adalah daftar pertanyaan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti³⁸. Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja digunakan angket. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dari responden tentang kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal berdasarkan pada pengukuran prestasi kerja karyawan melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap dari para karyawan.

c. Metode Dokumentasi

Merupakan cara penelitian untuk menjelaskan dan menguraikan apa-apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumen³⁹. Penggunaan ini untuk mengungkap data :

- 1) Sejarah berdirinya LAZIS UII
- 2) Struktur organisasi di LAZIS UII
- 3) Tingkat pendidikan para karyawan

6. Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu para karyawan pada LAZIS UII. Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat

³⁸ *Ibid*, hal 100

³⁹ Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1982) hal 132

pengumpul data yang digunakan. Instrumen itu disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Validitas ialah mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketetapan (konsisten). Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, *consistency*, *stability* atau *dependability*.

Tabel 1

Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Sebelum Uji Coba

No	INDIKATOR	JUMLAH
1	Kemampuan pemimpin didalam mengarahkan, berupa : fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi pengendalian, dan fungsi keteladanan.	14
2	Tingkat dukungan, berupa : fungsi partisipasi, dan fungsi delegasi.	6
Jumlah		20

Tabel 2

Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Kerja Sebelum Uji Coba

No	DIMENSI	INDIKATOR	JUMLAH
1	Mutu kerja	1. Ketepatan waktu datang.	2
		2. Ketrampilan yang dimiliki karyawan.	2
		3. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	2
		4. Kepribadian yang dimiliki karyawan.	2
2	Kualitas kerja	Pemberian tugas tambahan oleh pimpinan.	2
3	Ketangguhan	1. kehadiran/keaktifan karyawan	2
		2. keterlambatan	2

		karyawan. 3. Pemberian waktu lembur.	2
4	Sikap	1. Tanggung jawab terhadap sesama teman. 2. Tanggung jawab kepada atasan. 3. Tingkat kerja sama dalam menyelesaikan tugas.	1 1 2
Jumlah			20

Untuk keperluan analisis data, data yang diperoleh dari angket perlu ditransformasikan didalam skala interval dengan menggunakan skala yang berisi 4 tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden atas pertanyaan yang disediakan peneliti, adalah: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, R = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju. Adapun pemberian skor untuk pertanyaan sebagai berikut : jawaban SS = 4, S = 3, R = 2, TS = 1

a. Uji validitas

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur⁴⁰. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut :

⁴⁰ *Ibid*, hlm 123

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien validitas

X = skor pada subyek item n

Y = skor total subyek

XY = skor pada subyek item n dikalikan skor total

n = banyaknya subyek

Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisien korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid⁴¹.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau pengukur. Mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-1 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Data dikatakan reliable apabila r alpha positif dan Ralpha lebih besar dari Rtable. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan rumus alpha. Rumus ini ditulis seperti berikut :

Rumus *Cronbach Alpha* (α)

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \frac{1 - \sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t}$$

Dimana :

⁴¹ *Ibid*, hlm.132

r_{11} = reliabilitas instrumen (koefisien reliabilitas)

k = banyak butir pertanyaan

$\sigma^2 t$ = varians total

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varians butir⁴²

7. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui gejala-gejala yang diteliti, apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan tes dari Kolmogorov Sminov yang telah tersedia dalam fasilitas program *SPSS for windows 12.0*.

Adapun kriteria interpretasinya jika koefisien kolmogorov sminov tersebut memiliki signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut normal, tetapi jika koefisien kolmogorov sminov tersebut memiliki signifikansi (p) lebih kecil 0,05 maka data tersebut tidak normal⁴³.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Kriteria interpretasinya adalah dikatakan linier jika F hitung lebih kecil dari F tabel dan sebaliknya jika F hitung lebih besar dari F tabel maka hubungannya tidak linier.

⁴² Husein Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, (Jakarta: PT Gramedia Utama, 2000), hal 146.

⁴³ Siegel Sedney, *Statistic Non Parametric*, (Jakarta: PT Gramedia, 1982), hal 59

8. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data, karena menganalisis data merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data di proses sehingga hasilnya sesuai harapan. Hanya melalui analisis data, peneliti bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah teori atau hipotesis. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier. Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak di duga berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independent⁴⁴.

Adapun analisa yang digunakan dalam perhitungan ini menggunakan rumus regresi yang telah tersedia dalam program SPSS.

⁴⁴ Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Liberty, 2001) hal 169

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan di LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, walaupun tidak sepenuhnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pimpinan. Tetapi disebuah lembaga/organisasi adanya seorang pimpinan sangat dibutuhkan dan mempunyai peran yang sangat penting terhadap prestasi kerja karyawannya.
2. Kepemimpinan di LAZIS UII berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf signifikansi 0,05%. Berdasarkan *correlation* diketahui nilai r sebesar 0,470 yang menunjukkan korelasi antara kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan adalah positif. Ini berarti korelasi antara variabel kepemimpinan dan variabel prestasi kerja ada hubungan searah. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan LAZIS UII 22.1%, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 77,9% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk pengembangan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia kedepan, sebagai berikut:

1. Sistem dan pola kepemimpinan yang diterapkan di LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia sudah tepat dan sesuai dengan keadaan dan situasi yang terbentuk antara seorang pimpinan dan para karyawannya dalam meningkatkan prestasi kerja. Namun dalam hal ini sebagai seorang pimpinan harus selalu evaluasi diri agar sistem kepemimpinan yang diterapkan selama ini lebih mengena, tepat sasaran dan diharapkan kedepannya akan semakin baik dan semakin memberikan manfaat kepada masyarakat yang lebih luas lagi.
2. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a) Peningkatan gaji dan pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi.
 - b) Memberi kesempatan secara obyektif kepada karyawan untuk mengembangkan diri. Misalnya melalui pelatihan-pelatihan dan training.
 - c) Meningkatkan hubungan baik dan kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan sehingga suasana kerja terasa nyaman.
 - d) Untuk karyawan LAZIS UII, dari hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, walaupun tidak harus selalu diawasi oleh pimpinan. Seorang karyawan diharapkan dapat menjalin kerja sama yang solid dan menjalin komunikasi yang aktif antara atasan dengan karyawan lain, dan

mempunyai pemikiran yang sifatnya membangun demi kemajuan LAZIS UII.

3. Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap sistem kepemimpinan yang diterapkan di LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia.

C. Kata Penutup

Syukur adalah kata yang terucap ketika skripsi ini dapat terselesaikan, hanya ridho dan rahmat Alloh SWT semata sehingga seluruh proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar, sebagai langkah penting dari study penulis di fakultas dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat terwujud.

Penulis sangat menyadari akan banyaknya kekurangan yang ada dalam skripsi ini, mengingat keterbatasan yang ada dalam diri penulis sehingga banyak perlu masukan dan perbaikan agar skripsi ini mencapai kelengkapan.

Semoga dengan skripsi dengan hasil minimal akan dapat memberikan manfaat yang maksimal sebagai salah satu bentuk nilai positif yang terdapat dalam skripsi ini baik bagi penulis maupun pembaca, karena sesungguhnya itu semua sebenarnya dan sepenuhnya berkat rahmat dan karunia-NYA.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*
Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Aurunissa, Dema Latumarae, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama
Kabupaten Gunung Kidul, *Skripsi* UIN Yogyakarta, 2003
- Badudu J.S dan Zair Sutan Mohammad, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,
Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1994
- Darma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali, 1985
- Departemen Agama RI, *Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Dan
Evaluasi Pengelolaan Zakat*, Jakarta: Direktorat Pengembangan
Zakat Dan Wakaf, 2003.
- Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*,
Yogyakarta : Liberty, 2001
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga, 1989
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta, BPFE, 1995
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Haji
Masagung, 1994
- Hasan, M Tolhah, *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*,
Jakarta, Lantabora Press, 1998
- Hidayati, Citra Nur, Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan Hotel Puri Artha Yogyakarta, *Skripsi*
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003
- IG, Wursanto. *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta : Kanisius, 1990
- Keating, Charles J. dan A.M Mangunhardjana , *Kepemimpinan, Teori Dan
Pengembangan*, alih bahasa, Yogyakarta, Penerbit Kanisius,
1986
- Madhi, Jamal, *Menjadi Pemimpin Yang Efektif Dan Berpengaruh*,
Bandung : Syamil Cipta Media, 2004

- Mubarok, Zak, Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Semangat Kegairahan Kerja Dan Prestasi Kerja Pada PT. Pos Indonesia DIY. *Skripsi* UMY Yogyakarta, 2004
- Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004
- Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Poerwodarminto, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* Jakarta, Balai Pustaka: 1984
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta : BPFE Edisi II, 1991
- Suprihanto, John, *Penilaian Pelaksanaan Dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 1988
- Siagian, Sondang P., *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2003
- Siegel, Sedney, *Statistic Non Parametric*, Jakarta : PT Gramedia, 1982
- Surrahmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 1980
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 1999.
- Syami, Ibnu *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta, 1994
- Toni, Robi, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi*. Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008
- Umar, Husein. *Research Methods In Finance And Banking*, Jakarta : PT Gramedia Utama, 2000
- Wirjana, Bernadine R. dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembanganya*. Andi Offset, Yogyakarta 2006
- Zainun, Buchari. *Manajemen Dan Motivasi*, Jakarta, Balai Pustaka, 1984



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Angket Penelitian Sebelum Uji Coba

ANGKET

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan kerendahan hati, saya mohon bantuan kepada segenap karyawan LAZIS UII untuk kesediannya mengisi angket ini dengan jujur dan lengkap. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LAZIS (UII) UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA”**.

Angket ini terdiri dari tiga bagian yaitu : identitas, tentang kepemimpinan dan tentang prestasi kerja.

Besar harapan saya penelitian ini akan bermanfaat bagi banyak pihak. Semoga keikhlasan segenap karyawan LAZIS UII dalam membantu kelancaran penyusunan skripsi saya, mendapat pahala dari Allah SWT dan dimudahkan segala urusannya, Amin.

Wassalamu'alaikum.Wr.Wb.

Penulis

Sri wahyuni

Usia :
Pendidikan :
Jenis kelamin :

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (x) pada kotak yang tersedia...

SS = Sangat Setuju R = Ragu-Ragu
S = Setuju TS = Tidak Setuju

A. Kuisisioner Kepemimpinan

NO	URAIAN	JAWABAN			
		SS	S	R	TS
1	Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan.				
2	Pimpinan memiliki keahlian dan ketrampilan dalam mengarahkan karyawannya.				
3	Pimpinan terkadang memaksakan kehendak dalam memberikan perintah.				
4	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat dimengerti karyawannya				
5	Instruksi pimpinan bersifat mutlak bagi karyawannya.				
6	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat bermanfaat dan memberikan contoh yang baik tentang pola kepemimpinan.				
7	Pemimpin selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi.				
8	Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja.				
9	Pimpinan sangat terbuka dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.				
10	Dalam situasi apapun pimpinan dapat mengendalikan karyawan.				

11	Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada karyawannya.				
12	Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku.				
13	Pemimpin mempunyai kepribadian yang berakhlakul karimah dan beriman kepada Alloh SWT.				
14	Pemimpin selalu berpedoman pada Al-Quran dan As-Sunnah dalam menjalankan kepemimpinannya.				
15	Pemimpin terlibat langsung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.				
16	Pimpinan memberikan kebebasan mengenai cara dalam menyelesaikan pekerjaan bagi karyawannya.				
17	Pimpinan seringkali melibatkan karyawan dalam rapat untuk menentukan kebijakan organisasi.				
18	Pemimpin bekerja sama dengan karyawan untuk menyusun tugasnya masing-masing.				
19	Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kerja.				
20	Pimpinan memberikan kepercayaan pada karyawan untuk mengadakan kunjungan dan persentasi kelembaga lainnya.				

B. Kuisioner Prestasi Kerja

NO	URAIAN	JAWABAN			
		SS	S	R	TS
1	Karyawan datang tepat waktu.				
2	Karyawan yang baik adalah yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
3	Karyawan memerlukan ketrampilan khusus dalam melaksanakan				

	tugasnya.				
4	Setiap karyawan mempunyai kemampuan untuk merubah diri menjadi lebih baik.				
5	Karyawan selalu meneliti kembali hasil pekerjaanya sebelum diserahkan kepada pimpinan				
6	Dalam melaksanakan tugas karyawan suka mendengarkan kritik dan saran dari karyawan lainnya.				
7	Dengan kepribadian yang berbeda-beda karyawan sulit menyesuaikan diri.				
8	Mutu kerja karyawan dapat dilihat dari kepribadian dan cara kerjanya.				
9	Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab				
10	Karyawan selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik.				
11	Adanya teguran bagi karyawan yang sering izin.				
12	Pemberian sangsi bagi karyawan yang tidak aktif.				
13	Karyawan saling mengingatkan apabila ada karyawan yang sering datang terlambat.				
14	Karyawan yang sering terlambat diberi tugas tambahan.				
15	Karyawan diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai.				
16	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.				
17	Karyawan melempar tanggungjawab kepada karyawan lainnya				
18	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melaporkan hasilnya pada pimpinan.				
19	Karyawan selalu ikhlas dan bersedia menolong pekerjaan karyawan lain.				
20	Karyawan bersedia mengerjakan tugas apabila dibantu oleh karyawan lain.				

Lampiran 2

**DATA HASIL UJI COBA
KEPEMIMPINAN**

No Responden	Jawaban Responden													
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
8	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4

DATA HASIL UJI COBA PRESTASI KERJA

No Responden	Jawaban Responden														
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15
1	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
6	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
9	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3

Correlations KEPEMIMPINAN		
VK 01	Pearson Correlation	.874(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
VK 02	Pearson Correlation	.886(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
VK 03	Pearson Correlation	.947(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
VK 04	Pearson Correlation	.954(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
VK 05	Pearson Correlation	.385
	Sig. (2-tailed)	.272
	N	10
VK 06	Pearson Correlation	.947(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
VK 07	Pearson Correlation	.954(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
VK 08	Pearson Correlation	.771(**)
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	10
VK 09	Pearson Correlation	.710(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
VK 10	Pearson Correlation	.830(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
VK 11	Pearson Correlation	.663(*)

Ev

	Sig. (2-tailed)	.037
	N	10
VK 12	Pearson Correlation	.874(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
VK 13	Pearson Correlation	.670(*)
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	10
VK 14	Pearson Correlation	.549
	Sig. (2-tailed)	.100
	N	10
VK 15	Pearson Correlation	.827(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
VK 16	Pearson Correlation	.827(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
VK 17	Pearson Correlation	.445
	Sig. (2-tailed)	.198
	N	10
VK 18	Pearson Correlation	-.369
	Sig. (2-tailed)	.294
	N	10
VK 19	Pearson Correlation	.947(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
VK 20	Pearson Correlation	.314
	Sig. (2-tailed)	.377
	N	10

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

*** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Correlations Prestasi Kerja		
PK 01	Pearson Correlation	-.513
	Sig. (2-tailed)	.130
	N	10
PK 02	Pearson Correlation	.062
	Sig. (2-tailed)	.865
	N	10
PK 03	Pearson Correlation	-.299
	Sig. (2-tailed)	.402
	N	10
PK 04	Pearson Correlation	-.513
	Sig. (2-tailed)	.130
	N	10
PK 05	Pearson Correlation	.804(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
PK 06	Pearson Correlation	.804(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
PK 07	Pearson Correlation	.804(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
PK 08	Pearson Correlation	-.548
	Sig. (2-tailed)	.101
	N	10
PK 09	Pearson Correlation	.932(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
PK 10	Pearson Correlation	.665(*)
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	10
PK 11	Pearson Correlation	.932(**)

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
PK 12	Pearson Correlation	-.175
	Sig. (2-tailed)	.628
	N	10
PK 13	Pearson Correlation	.710(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
PK 14	Pearson Correlation	.690(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
PK 15	Pearson Correlation	.932(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
PK 16	Pearson Correlation	.710(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
PK 17	Pearson Correlation	-.395
	Sig. (2-tailed)	.259
	N	10
PK 18	Pearson Correlation	-.611
	Sig. (2-tailed)	.060
	N	10
PK 19	Pearson Correlation	.690(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
PK 20	Pearson Correlation	-.329
	Sig. (2-tailed)	.354
	N	10

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

*** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Lampiran 3

Correlations Prestasi Kerja		
PK 01	Pearson Correlation	-.513
	Sig. (2-tailed)	.130
	N	10
PK 02	Pearson Correlation	.062
	Sig. (2-tailed)	.865
	N	10
PK 03	Pearson Correlation	-.299
	Sig. (2-tailed)	.402
	N	10
PK 04	Pearson Correlation	-.513
	Sig. (2-tailed)	.130
	N	10
PK 05	Pearson Correlation	.804(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
PK 06	Pearson Correlation	.804(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
PK 07	Pearson Correlation	.804(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
PK 08	Pearson Correlation	-.548
	Sig. (2-tailed)	.101
	N	10
PK 09	Pearson Correlation	.932(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
PK 10	Pearson Correlation	.665(*)
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	10

PK 11	Pearson Correlation	.932(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
PK 12	Pearson Correlation	-.175
	Sig. (2-tailed)	.628
	N	10
PK 13	Pearson Correlation	.710(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
PK 14	Pearson Correlation	.690(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
PK 15	Pearson Correlation	.932(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
PK 16	Pearson Correlation	.710(*)
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
PK 17	Pearson Correlation	-.395
	Sig. (2-tailed)	.259
	N	10
PK 18	Pearson Correlation	-.611
	Sig. (2-tailed)	.060
	N	10
PK 19	Pearson Correlation	.690(*)
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
PK 20	Pearson Correlation	-.329
	Sig. (2-tailed)	.354
	N	10

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

*** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Uji Reliabilitas

1. Kepemimpinan (variable X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	16

2. Prestasi Kerja (variable Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	12

Lampiran 4

Angket Penelitian Setelah Uji Coba

ANGKET

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan kerendahan hati, saya mohon bantuan kepada segenap karyawan LAZIS UII untuk kesediannya mengisi angket ini dengan jujur dan lengkap. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LAZIS (UII) UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA”**.

Angket ini terdiri dari tiga bagian yaitu : identitas, tentang kepemimpinan dan tentang prestasi kerja.

Besar harapan saya penelitian ini akan bermanfaat bagi banyak pihak. Semoga keikhlasan segenap karyawan LAZIS UII dalam membantu kelancaran penyusunan skripsi saya, mendapat pahala dari Allah SWT dan dimudahkan segala urusannya, Amin.

**Wassalamu'alaikum.Wr.W
b**

Penulis

Sri wahyuni

Usia :
Pendidikan :
Jenis kelamin :

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (x) pada kotak yang tersedia...

SS = Sangat Setuju R = Ragu-Ragu
S = Setuju TS = Tidak Setuju

C. Kuisisioner Kepemimpinan

NO	URAIAN	JAWABAN			
		SS	S	R	TS
1	Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan.				
2	Pimpinan memiliki keahlian dan ketrampilan dalam mengarahkan karyawannya.				
3	Pimpinan terkadang memaksakan kehendak dalam memberikan perintah.				
4	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat dimengerti karyawannya				
5	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat bermanfaat dan memberikan contoh yang baik tentang pola kepemimpinan.				
6	Pemimpin selalu mengajak para pengurus dan karyawan dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi.				
7	Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja.				
8	Pimpinan sangat terbuka dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.				
9	Dalam situasi apapun pimpinan dapat mengendalikan karyawan.				
10	Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas				

	kepada karyawannya.				
11	Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku.				
12	Pemimpin mempunyai kepribadian yang berakhlakul karimah dan beriman kepada Alloh SWT.				
13	Pemimpin terlibat langsung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.				
14	Pimpinan memberikan kebebasan mengenai cara dalam menyelesaikan pekerjaan bagi karyawannya.				
15	Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kerja.				

D. Kuisioner Prestasi Kerja

NO	URAIAN	JAWABAN			
		SS	S	R	TS
16	Karyawan selalu meneliti kembali hasil pekerjaannya sebelum diserahkan kepada pimpinan				
17	Dalam melaksanakan tugas karyawan suka mendengarkan kritik dan saran dari karyawan lainnya.				
18	Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab				
19	Karyawan selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik.				
20	Adanya teguran bagi karyawan yang sering izin.				
21	Karyawan saling mengingatkan apabila ada karyawan yang sering datang terlambat.				
22	Karyawan yang sering terlambat diberi tugas tambahan.				
23	Karyawan diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai.				
24	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.				
25	Karyawan selalu mengerjakan				

	pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melaporkan hasilnya pada pimpinan.				
26	Karyawan selalu ikhlas dan bersedia menolong pekerjaan karyawan lain.				

Lampiran 5

Data Hasil Penelitian

No. responden	Kepemimpinan (X)	Prestasi kerja (Y)	Jumlah
01	47	37	84
02	44	33	77
03	47	34	81
04	52	40	92
05	58	32	90
06	60	29	89
07	44	32	72
08	43	39	82
09	43	41	84
10	46	34	80
11	43	32	75
12	50	31	81
13	49	31	80
14	43	30	73
15	45	29	74
16	46	31	77
17	47	36	83
18	48	31	79
19	50	31	81
20	51	29	80
21	47	31	78
22	43	39	82
23	51	34	85
24	43	31	74
25	44	28	72

Lampiran: 6

Uji Normalitas Dan Linieritas

a. Uji Normalitas

Test Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Prestasi_Kerja
N		25	25
Normal	Mean	45.08	33.08
Parameters(a,b)	Std. Deviation	2.216	3.818
Most Extreme	Absolute	.167	.227
Differences	Positive	.146	.227
	Negative	-.167	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.834	1.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.489	.152

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X	Deviation from linearity	73.965	1	73.965	6.506	.018(a)
	I within groups	261.475	23	11.368		
	Total	335.440	24			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Lampiran: 7

Hasil Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Mode 1	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470(a)	.221	.187	3.372

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.464	1	279.464	19.159	.000(a)
	Residual	261.475	23	11.368		
	Total	335.440	24			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.395	14.018		4.879	.000
	Kepemimpinan	.792	.311	.470	2.551	.018

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja

CURRICULUM VITAE

Nama lengkap : Sri Wahyuni

Tempat tanggal lahir : Wonogiri, 28 Februari 1985

Alamat : Rt 03, Rw 05, Purwantoro, Wonogiri, Jawa Tengah.

No Telpn : 085643861072

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri Kenteng I lulus tahun 1997
- SLTP Negeri I Purwantoro lulus tahun 2000
- SMU Negeri III Wonogiri lulus tahun 2003
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Dakwah, tahun 2005 Jurusan Manajemen Dakwah, (Akhir proses skripsi)

Pengalaman Kerja :

- Guru PAI part time di SD Muhammadiyah Sopen tahun 2006
- Guru PAI part time di SD Mitra PAMS (Pendidikan Anak-Anak Masjid Syuhada) tahun 2005 sampai sekarang.
- Pengajar privat Iqra' dan privat semua mata pelajaran SD tahun 2005 sampai sekarang
- Guru PAI part time di SD Netral D Sosrowijayan tahun 2004 sampai 2005.
- Guru kelas play grup Flamboyan Cilik, Demangan tahun 2009.

Pengalaman Organisasi :

- Pengurus PAMS (Pendidikan Anak-Anak Masjid Syuhada) sebagai Staff Bidang Pelatihan tahun 2005 – sampai sekarang

- Pengurus CDMS (Cops Dakwah Masjid Syuhada) sebagai tim kajian pagi tahun 2005.
- Pengurus YASRI (Yayasan Masjid dan Asrama Putri) Masjid Syuhada sebagai Koor.Sie Kebersihan tahun 2005
- Panitia berbagai kegiatan di Masjid Syuhada, *Sertifikat terlampir.*
- Pengurus BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) Manajemen Dakwah sebagai tahun 2007-2009.



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221

Nomor : UIN/2/PD.I/TL.01/ /2009
Lamp. :
Hal : **Permohonan izin penelitian.**

Yogyakarta, 12 Februari 2009
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah Propinsi DIY
C.q. Sekretaris Daerah Asperbang
Kepatihan - Danurejan
di Yogyakarta 55213.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

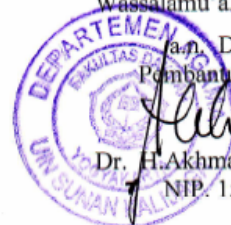
Terkait dengan bahan penulisan skripsi/thesis, dengan hormat bersama ini kami mohon izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di bawah ini :

Nama : Sri Wahyuni
Nomor Induk : 05240022
Semester : VIII
Jurusan : MD
Alamat : Perum Pertamina Kalasan Yogyakarta
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Laziz UII Yogyakarta
Metode penelitian : Deskriptif Kuantitatif
Waktu : 13 Februari s.d. 13 Mei 2009

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



a.n. Dekan
Pembantu Dekan I

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 150228371

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Dakwah (sebagai laporan);
2. Pimpinan Laziz UII Yogyakarta;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Peringgal.



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kepatihan - Danurejan, Yogyakarta - 55213

SURAT KETERANGAN/IJIN

Nomor: 070/428

Membaca Surat : Dekan Fak. Dakwah-UIN''SUKA'' Yk No : UIN/2/PD.I.01/209/2009
Tanggal: 12 Januari 2009 Perihal: Ijin Penelitian
Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam negeri Nomor 61 Tahun 1983, tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Dijinkan kepada

N a m a : SRI WAHYUNI NIM: 05240022
Alamat : Jln Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LAZIZ UII YOGYAKARTA

L o k a s i : Kota Yogyakarta

Waktu : Mulai tanggal 16 Februari 2009 s/d 16 Juni 2009

Ketentuan:

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin dari Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin;
2. Menyerahkan *soft copy* hasil penelitiannya kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta cq. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam *compact disk* (CD), dan menunjukkan cetakan asli;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah;
4. Waktu penelitian dapat diperpanjang dengan mengajukan surat ijin ini kembali;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila peneliti tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada tanggal : 16 Februari 2009

An. Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

I. SURAT DJUMADAL

NIP. 010 154 543

Tembusan disampaikan Kepada Yth.

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Rektor UII Ykj;
3. Dekan Fak. Dakwah-UIN''SUKA'' Yk;
4. Yang bersangkutan.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Universitas Islam Indonesia, Gedung Rektorat, Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584
Telp. (0274) 898444 (Hunting); Fax. (0274) 898459; Http://www.uii.ac.id; E-mail: rektorat@uii.ac.id

Nomor : **565** /WR.I/80/DOSDM/III/2009
Hal : Pemberian ijin penelitian untuk skripsi

// Maret 2009

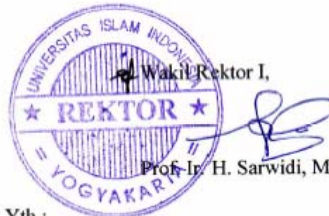
**Kepada Yth.
Sdr. Sri Wahyuni
Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

Assalamu'alaikum wr.wb.,

Menindaklanjuti surat Saudara perihal ijin penelitian untuk skripsi dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LAZIS UII Yogyakarta" dengan ini disampaikan bahwa Pimpinan Universitas Islam Indonesia (UII) dapat memberikan ijin untuk penelitian tersebut di LAZIS UII. Sehubungan dengan hal tersebut kepada Saudara agar berkoordinasi langsung dengan pimpinan LAZIS UII, dengan catatan kegiatan yang dilakukan tidak mengganggu tugas-tugas administrasi pada lembaga tersebut.

Demikian, atas perhatian Saudara disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Prof. Ir. H. Sarwidi, MSCE, Ph.D, IP-U.

Tembusan disampaikan Kepada Yth.:
Pimpinan LAZIS UII