

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI BANK BPD DIY CABANG SYARIAH CIK DITIRO
YOGYAKARTA**



SKRIPSI
Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Sosial Islam (S.Sos.I)

Disusun oleh:

Amri Abdurrahman Rasyid
NIM : 08240017

Pembimbing:
M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsada Adisucipto, Telepon (0274) 515856, Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR
Nomor : UIN.02/DD/PP.009/878/2013

Skripsi dengan judul :***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta***

Yang disusun oleh

Nama : Amri Abdurrahman Rasyid
NIM : 08240017
Telah munaqashah : Senin, 10 Juni 2013
Nilai munaqashah : A/B (Delapan Puluh Lima Koma Tiga)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM MUNAQASHAH

Ketua Sidang/ Penguji I

Toriq Nurmadiansyah, S. Ag. M. Si
NIP. 19690227 200312 1 001

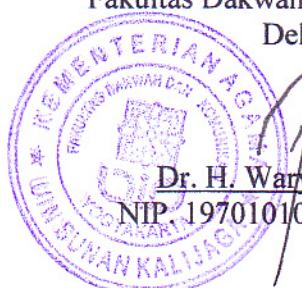
Penguji II

Dra. Hj. Mikhriani, M. M
NIP. 19640512 200032 001

Penguji III

Maryono, S. Ag, M. Pd
NIP. 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 20 Juni 2013
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan



Dr. H. Waryono, M.Ag
NIP. 19701010 199003 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada;
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
D. I. Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara;

Nama : Amri Abdurrahman Rasyid

NIM : 08240017

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan / Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Mei 2013

Pembimbing

M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP : 19690227 200312 1 001



Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
Dra. Siti Fatimah, M. Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Amri Abdurrahman Rasyid
NIM : 08240017
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 28 Mei 2013
Yang Menyatakan,



Amri Abdurrahman Rasyid
NIM: 08240017

HALAMAN PERSEMPAHAN

*Kupersembahkan karya ini teruntuk
Allah SWT atas rahmat, karunia, hidayah dan ridho-Nya*

Dan untuk orang-orang yang berharga dalam kehidupanku selama ini:

❖ *Almamaterku*

❖ *Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

❖ *Kakak tercinta (Mas Nanang)*

❖ *Dan skripsi ini kupersembahkan untuk orang-orang yang selalu
bersemangat dan pantang menyerah.*

M O T T O

“jadikan hinaan dan cacian orang lain terhadap diri kita sebagai pelecut semangat dan motivasi untuk bisa lebih baik dari mereka”

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَوةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَئِمَّةِ
وَالْمُرْسَلِينَ، سَيِّدُنَا مُحَمَّدٌ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ – أَمَّا بَعْدُ:

Dengan tulus dan ikhlas, penyusun mengaktualisasikan rasa syukur kepada Allah SWT melalui ungkapan kalimat *al-hamdu-lillah*. Karena hanya dengan rahmat dan pertolongan-Nya, proses penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan secara optimal. Di samping itu, penulis juga menyampaikan salam *ta'dzim* dan salam penghormatan kepada Muhammad *al-Amien*, Nabi sekaligus Rasul Allah yang telah banyak memberikan pengabdiannya bagi kemaslahatan dan kebahagiaan hidup umat manusia.

Dalam kesempatan ini, penyusun juga ingin menyampaikan rasa terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ari, selaku Rektor Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Hj. Early Maghfiroh Innayati, M.Si selaku sekjur Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Maryono, S.Ag.,M.Pd selaku pembimbing akademik, beserta seluruh Dosen dan Karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
6. Bapak Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.M.Si selaku dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Pimpinan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dalam proses pembuatan skripsi.
8. Bapak Sumarno, selaku wakil pimpinan cabang bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta yang telah meluangkan waktu guna memberikan data dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
9. Ayahanda dan Ibunda (Bapak Aris Anwarudin dan Bunda Anik Rismayanti) serta kakak tercinta mas nanang yang telah mendoakan, memberikan kasih sayang serta semangat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dengan irungan doa disetiap langkahnya.
10. Teman-teman dijurusan Manajemen Dakwah angkatan 2008 yang selalu ceria.
11. Teman-teman KKN Kanigoro 1, mungkin saya akan rindu dengan kalian semua.

Kepada mereka, penyusun hanya mampu menengadahkan kedua tangan kepada Allah SWT, seraya berdoa: Semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya mendapatkan balasan dan imbalan dengan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penyusun sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran konstruktif dari semua pihak. Karena dengan masukan dan kritik itulah, penulis dapat memperbaiki diri, demi kemaslahatan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya, penulis menyampaikan pertaubatan kepada Allah, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala bentuk kekhilafan dan keteledoran yang telah penulis perbuat.

Yogyakarta, 28 Mei 2013

Penyusun,

Amri Abdurrahman Rasyid

NIM: 08240017

ABSTRAK

Amri Abdurrahman Rasyid, (08240017) dengan judul skripsi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam organisasi atau perusahaan kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan. Perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh dalam hal ini berarti hubungan diantara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Keterkaitan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja bahwasannya kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Bawahan bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sikap kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi pada bawahannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian *field research* yaitu sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah *pendekatan kuantitatif*. Yaitu analisis yang menggunakan model matematika dan model statistik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan sebesar 0,674 yang mempunyai arti terjadinya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel diatas. Sedangkan pada pengujian koefisien determinasi didapat nilai sebesar 0,455 yang berarti bahwa motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta sebanyak 45,5% dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya seperti faktor interinsik dan eksterinsik dari pekerjaan itu sendiri.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan Transliterasi Arab-latin dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tanggal 10 September 1985 No: 158 dan 0543b/U/1987. secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
س	Sa'	S	Es (titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ه	H{a	H{	Ha (titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ز	Z al	Z	Zet (titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin		Es

ڱ	Syin	S	Es dan Ye
ڻ	S{ad	Sy	Es (titik di bawah)
ڤ	D{ad	S{	De (titik di bawah)
ڦ	T{a	D{	Te (titik di bawah)
ڦ	Z{a	T{	Zet (titik di bawah)
ڻ	‘Ain	Z{	Koma terbalik (di atas)
ڻ	Gain	‘-	Ge
ڻ	Fa’	G	Ef
ڦ	Qaf	F	Qi
ڦ	Kaf	Q	Ka
ڦ	Lam	K	El
ڻ	Mim	L	Em
ڻ	Nun	M	En
ڻ	Wau	N	We
ڻ	Ha’	W	Ha
ڻ	Hamzah	H	Apostrof
ڻ	Ya	‘-	Ye
		Y	

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan *Syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نَزَّلَ ditulis *nazzala*.

بِهِنَ ditulis *bihinna*.

C. Vokal Pendek

Fathah (́) ditulis a, *Kasrah* (˘) ditulis i, dan *Dammah* (˙) ditulis u.

Contoh : أَحْمَدٌ ditulis *ah}mada*.

رَفِيقٌ ditulis *rafiqa*.

صَلْحٌ ditulis *s}aluha*.

D. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a>, bunyi i panjang ditulis i> dan bunyi u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

1. Fathah + Alif ditulis a>

فَلَا ditulis *fala>*

2. Kasrah + Ya' mati ditulis i>

مِيَثَاقٌ ditulis *mi>s}aq*

3. Dammah + Wawu mati ditulis u>

أصوٰل ditulis *us}u>l*

E. Vokal Rangkap

1. Fathah + Ya' mati ditulis ai

الزَّحِيلٰيٰ ditulis *az-Zuh}aili>*

2. Fathah + Wawu mati ditulis au

طُوقٰ ditulis *t}auq.*

F. Ta' Marbutah di Akhir Kata

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha/h.

Contoh : روضة الجنَّةٌ ditulis *Raud}ah al-Jannah.*

G. Hamzah

1. Bila terletak di awal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vokal yang mengiringinya.

إِنٰ ditulis *inna*

2. Bila terletak di akhir kata, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

وَطَءٰ ditulis *wat}’un*

3. Bila terletak di tengah kata dan berada setelah vokal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya.

ربائب *ditulis rabâ'ib*

4. Bila terletak di tengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

تأخذون *ditulis ta'khużūna.*

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* ditulis al.

البقرة *ditulis al-Baqarah.*

2. Bila diikuti huruf *syamsiyah*, huruf 1 diganti dengan huruf *syamsiyah* yang bersangkutan.

النساء *ditulis an-Nisa'.*

Catatan: yang berkaitan dengan ucapan-ucapan bahasa Persi disesuaikan dengan yang berlaku di sana seperti: *Kazi (qadi)*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belaang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Tinjauan Pustaka.....	9
G. Kerangka Teori.....	12
H. Hipotesis.....	44

I. Metode Penelitian.....	45
J. Sistematika Pembahasan.....	61
BAB II GAMBARAN UMUM BPD DIY CABANG SYARIAH CIK DITIRO	
YOGYAKARTA	
A. Sejarah Berdirinya Bank BPD DIY Cabang Syariah.....	62
B. Visi dan Misi Bank BPD DIY Cabang Syariah.....	66
C. Dewan Pengawas Syariah Bank BPD DIY Cabang Syariah.....	66
D. Landasan Hukum Operasional Bank BPD DIY Cabang Syariah.....	66
E. Struktur Organisasi Bank BPD DIY Cabang Syariah.....	68
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	70
1. Variabel Kepemimpinan.....	71
a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	71
b. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	74
2. Variabel Motivasi Kerja.....	75
a. Uji validitas Variabel Motivasi Kerja.....	75
b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	78
B. Analisis Deskriptif.....	79
1. Deskriptif Responden.....	79
2. Profil Responden.....	84
3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	85
C. Analisis Uji Statistik.....	88

1. Uji Asumsi.....	88
a. Uji Normalitas.....	88
b. Uji Linieritas.....	89
2. Uji Hipotesis.....	90
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
1. Variabel Kepemimpinan.....	93
2. Variabel Motivasi Kerja.....	96
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	99

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran-saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Unit Usaha Syariah.....	68
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Cabang Syariah.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan.....	53
Tabel 1.2 Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel 1.3 Intepretasi Koefisien Alpha.....	56
Tabel 3.1 Analisis Uji Validitas Angket Variabel Kepemimpinan.....	72
Tabel 3.2 Analisis Uji Validitas Angket Kepemimpinan yang Valid.....	73
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	74
Tabel 3.4 Analisis Uji Validitas Angket Variabel Motivasi Kerja.....	76
Tabel 3.5 Analisis Uji Validitas Angket Motivasi Kerja yang Valid.....	77
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	78
Tabel 3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 3.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel 3.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 3.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	83
Tabel 3.12 Profil Responden Berdasarkan Tingkatan Manajemen.....	84
Tabel 3.13 Kategorisasi Responden Berdasarkan Variabel Kepemimpinan....	86
Tabel 3.14 Kategorisasi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja....	87
Tabel 3.15 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 3.16 Hasil Uji Linieritas.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta” maka penyusun perlu membatasi dan menegaskan beberapa istilah berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.² Adapun pengertian dari pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka

¹Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hlm. 664.

²Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2000), hlm. 20.

mencapai tujuan secara efektif dan efisien.³ Adapun yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasinya.

3. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁴ Sedangkan karyawan dalam kamus lengkap bahasa indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, perusahaan, dan sebagainya, dengan mendapat gaji atau upah; pegawai; buruh; pekerja.⁵ Adapun yang dimaksud motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah proses psikis seseorang yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

4. Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Cabang Syariah Cik Ditiro

Bank BPD DIY merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki cabang syariah dan merupakan alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah atau

³Husaini Usman, *manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 250.

⁴ *Ibid.*, hlm. 223.

⁵ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273.

menyimpan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai bank umum.⁶ Maka pada tahun 2007, dalam upaya mensikapi perubahan sosiokultural masyarakat Indonesia, bank BPD DIY membentuk unit usaha syariah dengan satu kantor cabang syariah. Pembukaan unit usaha syariah ini makin memperluas produk dan jasa Bank BPD DIY.

Jadi yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta” adalah penelitian untuk mengetahui dan menyelidiki hubungan sikap karyawan yang ditimbulkan dari interaksi dengan atasan dan lingkungan kerjanya serta seberapa besar pengaruh sikap kepemimpinan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya agar bekerja secara maksimal di Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Cabang Syariah Jl. Cik Ditiro, Yogyakarta.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan perbankan syariah yang ditandai dengan disetujuiya undang-undang No.10 Tahun 1998 dengan tegas mengakui keberadaan dan berfungsinya bank bagi hasil atau bank islam.⁷ Di dalam undang-undang No.10 Tahun 1998 diatur dengan rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioprasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah. Undang-

⁶ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005), hlm. 1.

⁷ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta:UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 14.

undang tersebut juga memberikan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuat cabang syariah atau bahkan mengkonversi diri secara total menjadi bank syariah.

Dengan disetujuinya undang-undang tersebut perkembangan bank syariah saat ini tumbuh semakin pesat dan menunjukkan bahwa pasar perbankan syariah tetap eksis dan terus berkembang dalam skala yang *bankable*. Selain itu, gairah masyarakat untuk melaksanakan syariah dalam praktek perbankan mulai terlihat jelas. Hal tersebut tercermin dari jumlah bank syariah beserta jaringan kantor yang semakin banyak dan meningkatnya dana masyarakat yang dihimpun serta pembiayaan yang disalurkan oleh bank syariah.

Akibat potensi pasar yang masih terbuka luas dan semakin pesatnya perkembangan jumlah bank syariah serta meningkatnya pemahaman dan kepercayaan masyarakat akan pembiayaan syariah, maka BPD DIY turut memanfaatkan potensi perbankan syariah di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya. Dari sudut pandang bisnis, sebagai institusi yang berorientasi pada keuntungan dan pengembangan usaha, pendirian unit usaha syariah Bank BPD DIY merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pangsa pasar, keuntungan dan kinerja perusahaan.

Dengan lahirnya Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta yang beroprasi berdasarkan sistem bagi hasil sebagai alternatif pengganti bunga pada bank-bank konvensional, merupakan peluang bagi umat

islam dan masyarakat sekitar, karena umat islam akan berhubungan dengan perbankan secara tenang tanpa keraguan dan didasari oleh motivasi keagamaan yang kuat di dalam memobilisasi dana masyarakat untuk pembiayaan ekonomi umat.⁸

Dalam pencapaian tujuan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan di dalamnya. Diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia di lembaga perbankan tersebut jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan. Sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan sebagai proses menggerakkan orang lain pada dasarnya merupakan rangkaian interaksi antar manusia. Interaksi itu bersumber dari seseorang yang berani dan bersedia tampil mempelopori dan mengajak orang lain berbuat sesuatu melalui kerja sama satu dengan yang lain. Dengan berada di depan seorang pemimpin akan menjadi ikutan yang sikap dan prilakunya akan diteladani. Bersamaan dengan itu pemimpin juga selalu mampu berada ditengah orang yang dipimpinnya untuk bergandengan tangan atau bekerja sama dalam mewujudkan kegiatan bersama.

⁸ Warkum Sumitro, *Asas-Asas Perbankan Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm 49.

Demikian pula pada saat pemimpin berada dibelakang orang-orang yang dipimpinnya, senantiasa akan berusaha memfungsikan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu. Untuk itu sikap kepemimpinan yang diterapkan manajer dalam memimpin lembaga di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta saat ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan lembaga perbankan tersebut dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta memegang peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan atau lembaga, sehingga perannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau lembaga tersebut.⁹

Selain dari hal sikap kepemimpinan yang ditujukan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta, hal penting lain yang harus dipahami oleh pimpinan di Bank tersebut bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Walaupun keseluruhan karyawan yang ada di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta hanya berjumlah tiga puluh lima tetapi karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung. Karyawan merupakan asset yang sangat berharga yang

⁹ Aunur Rohim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 2.

dimiliki perusahaan. Tujuan lembaga perbankan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan di dalamnya.

Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan lembaga dan kebutuhan karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat yang ditujukan pemimpin Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro kepada karyawannya akan mampu memajukan dan mengembangkan lembaga tersebut.

Sikap kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan sikap kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan

untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya dukungan dari pihak pimpinan perusahaan sebagai penggerak utama dalam organisasi.¹⁰ Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta”.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang ada yaitu Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 141.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperluas dan memperkuat teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang sub bahasan kepemimpinan dan motivasi kerja, serta sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta maupun organisasi islam lainnya untuk menjadi acuan dalam menerapkan sikap kepemimpinan seorang pemimpin di organisasi atau lembaga tersebut agar para karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga sumber daya manusia yang ada mampu bersaing di era globalisasi.

F. TINJAUAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini diharapkan untuk mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan dengan skripsi ini, serta mengetahui kekurangan-kekurangan penelitian terdahulu sehingga dapat dijadikan bahan acuan untuk mengolah data yang diperoleh dalam penelitian ini dan untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan atas karya orang lain. Dibawah ini peneliti ajukan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Skripsi Rofin Ariansyah, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta 2011 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. Dari uji coefficients membuktikan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,759 atau 75,9% sedangkan untuk signifikansi nilai sig adalah sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 atau 5%, ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan artinya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meraih kesuksesan organisasi. Karena jika kepemimpinan dalam suatu organisasi unggul dan bermutu maka akan menumbuhkan rasa percaya diri, partisipasi, loyal dan termotivasi dalam diri karyawan.¹¹

Skripsi Wilda Kholidah, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kinerja perusahaan lebih mudah dicapai jika karyawan memiliki kepuasan dalam kerjanya sehingga merupakan suatu

¹¹Rofin Ariansyah, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta:Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2011). hlm. 65.

kebutuhan perusahaan untuk mengusahakan teknik yang tepat agar karyawan termotivasi untuk mendapatkan kepuasan dalam kerjanya.¹²

Skripsi Zainuri, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Moderating Variable pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Dilihat dari hasil analisis regresi dengan koefisien regresi (b_1) sebesar 0,361 dengan nilai t hitung 9,691 sedangkan untuk signifikansi nilai sig adalah sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 atau 5%, disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam skripsi ini salah satu variabelnya menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan seorang atasan terhadap motivasi kerja karyawannya dengan religiusitas sebagai moderating variabel dan menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.¹³

Dari ketiga hal tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan keberhasilan pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan. Artinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan

¹²Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006). hlm. 81.

¹³Zainuri, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variable Pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta:Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006). hlm. 95.

untuk mencapai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi di dalam perusahaan itu sendiri yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kinerja dan prestasi kerja karyawan, dalam hal ini faktor kepemimpinan merupakan salah satunya. Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan lebih ditekankan pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah.

G. KERANGKA TEORI

1. Tinjauan Umum Tentang Sikap

a) Pengertian Sikap

Louis Thurstone dan Charles Osgood mendefinisikan sikap sebagai bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sedangkan menurut Berkowitz sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak ataupun perasaan tidak mendukung objek tersebut. Menurut para ahli yang lain, seperti Gordon Allport, mempunyai konsepsi sikap yang lebih kompleks. Dia mendefinisikan sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu¹⁴.

Dari definisi sikap diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwa sikap merupakan suatu respon evaluatif. Sikap dikatakan sebagai respon, dan respon hanya akan timbul apabila individu dihadapkan

¹⁴ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 23.

pada suatu stimulus yang menghendaki timbulnya reaksi individu. Dengan demikian menempatkan sikap sebagai suatu aspek perilaku yang tidak statis.

b) Teori Sikap

Dilihat dari strukturnya, sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang, yaitu komponen kognitif (*cognitive*), komponen afektif (*affective*), dan komponen konatif (*conative*). Kothaphadani (dalam middlebrook,1974) merumuskan ketiga komponen tersebut sebagai komponen kognitif (kepercayaan), komponen emosional (perasaan) dan komponen perilaku (tindakan)¹⁵.

1) Komponen Kognitif (Kepercayaan)

Komponen afektif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Kepercayaan datang dari apa yang telah kita lihat atau apa yang telah kita ketahui. Apabila kepercayaan itu telah terbentuk, maka ia akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang diharapkan dari objek tertentu. Kepercayaan sebagai komponen kognitif tidak selalu akurat, karena terkadang kepercayaan itu terbentuk justru dikarenakan kurang atau tiadanya informasi yang benar mengenai objek yang dihadapi.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 24.

2) Komponen Afektif (Prilaku)

Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Reaksi emosional yang merupakan komponen afektif banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau apa yang kita percayai sebagai benar dan berlaku bagi objek yang dimaksud. Apabila kita percaya suatu objek akan membawa dampak negatif, maka akan terbentuk perasaan tidak suka atau afeksi yang tidak favorabel terhadap suatu objek begitu juga sebaliknya.

3) Komponen Konatif (Prilaku)

Komponen prilaku atau komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana prilaku atau kecenderungan berprilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya. Kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi prilaku artinya bagaimana seseorang berprilaku dalam situasi tertentu dan terhadap stimulus tertentu akan banyak ditentukan oleh bagaimana kepercayaan dan perasaannya terhadap stimulus tersebut. Kecenderungan berprilaku secara konsisten, selaras dengan kepercayaan dan perasaan dalam membentuk sikap individual.

2. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk lebih memahaminya berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kepemimpinan menurut para ahli, antara lain:

Menurut Husaini Usman mendefinisikan kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹⁶

Menurut Miftah Thoha mendefinisikan kepemimpinan yaitu kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang lain, atau seni mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.¹⁷ Di sini dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi dan kepemimpinan tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya

¹⁶ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, hlm. 252.

¹⁷ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 262.

mempengaruhi prilaku orang lain kearah tercapainnya suatu tujuan tertentu.

Hadari Nawawi mendefinisikan kepemimpinan dalam persepektif islam yaitu kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui rosul-Nya yang terakhir Muhammad SAW dalam semua aspek kehidupan.¹⁸

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu konklusi yang sama bahwa masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi atau membujuk, mendorong, mengajak, menuntun orang lain agar berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu usaha atau tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program yang ada, tetapi lebih dari itu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya untuk turut adil secara aktif, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasinya.

¹⁸ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), hlm. 18.

Sedangkan pengertian kepemimpinan secara islam menurut Hadari Nawawi mencakupi dua aspek, yaitu:¹⁹

1) Pengertian Secara Spiritual

Dalam islam kepemimpinan berasal dari perkataan khalifah yang berarti wakil, pemakaian kata khalifah dipakai setelah Rasulullah SAW wafat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT: ²⁰

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya:

ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi".

Pengertian secara spiritual dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara mutlak adalah bersumber dari Allah SWT yang telah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini, sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin dengan yang dipimpin, tetapi baik antara pemimpin maupun bawahan yang dipimpin harus bersama-sama mempertanggung jawabkan amanah yang diembannya secara komprehensif.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 15-28.

²⁰ QS. Al-Baqarah (2): 30.

2) Pengertian Secara Empiris

Secara etimologi menurut kamus besar bahasa Indonesia kepemimpinan berasal dari kata dasar “pim-pin” dengan awalan me menjadi “memimpin” maka berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing, perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetahui, mengepalai, memandu dan melatih.²¹

Dari sini berkembang istilah kepemimpinan (dengan tambahan awalan ke) yang menunjukan pada semua aspek kepemimpinan. Sedangkan secara terminologi kepemimpinan adalah sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukan jalan, mengepalai dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.²²

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukan jalan yang diridhai Allah SWT. Jadi dalam hal ini sangat jelas orientasi dan tujuan yang hendak dicapai oleh kepemimpinan islam yaitu keridhaan Allah SWT.

²¹ Aunur Rohim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, hlm. 15.

²² *Ibid.*, hlm. 16.

b) Sifat –sifat Kepemimpinan

Menurut Fakih dan Wijayanto ada beberapa sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain:²³

- 1) Harus mampu memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain.
- 2) Memiliki kemampuan manajerial yang baik kerena seseorang pemimpin itu harus dipilih dari orang-orang dengan kualitas yang baik.
- 3) Memiliki konsep relasi yang baik karena seorang pemimpin harus menjembatani berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakatnya.
- 4) Visinya adalah al-Quran, misinya adalah menegakkan kebenaran.
- 5) Memiliki sikap *tawadu* dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah, karena pada prinsipnya kepemimpinan bukan saja harus dipertanggungjawabkan di depan lembaga formal tapi yang lebih penting di hadapan Allah SWT.
- 6) Memiliki sifat *siddiq, amanah, tablig dan fatonah*.

Menurut Ghiselli dalam penelitiannya yang dikutip oleh Handoko menunjukan sifat-sifat kepemimpinannya yaitu:²⁴

²³ *Ibid.*, hlm. 29.

²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 297.

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakup dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Dari pendapat para ahli mengenai sifat-sifat kepemimpinan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya setiap pemimpin harus memiliki sifat-sifat atau kemampuan dalam memimpin suatu organisasi. Yang mampu membawahi para anggotanya untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya bekerja yang efektif dan efisien.

c) Teori Kepemimpinan

Menurut para ahli yang dikutip oleh Miftah Thoha ada beberapa teori kepemimpinan antara lain yaitu:²⁵

1) Teori Sifat

Teori pendekatan sifat berangkat dari asumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin dan berhasil menjalankan kepemimpinannya karena orang tersebut memiliki keunggulan sifat kepribadian, sifat sosial, karakteristik fisik dan intelektualitasnya. Apabila seseorang pemimpin sudah memenuhi kriteria/ syarat yang diinginkan oleh perusahaan maka diharapkan bisa membimbing, mengarahkan, membawa karyawannya bekerja yang efektif dan efisien, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

2) Teori Kontijensi/Situasional

Sebagai pelopor teori kontingensi (*contingency theory*), Fiedler memperhatikan faktor-faktor situasional dalam kepemimpinan dan mengatakan efektivitas kepemimpinan tergantung pada interaksi antara perilaku pemimpin dengan faktor-

²⁵ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, hlm. 284.

faktor situasional utama untuk menentukan efektivitas pemimpin antara lain yaitu:²⁶

- a) Hubungan pemimpin dengan bawahan (*leader member relations*) atau bagaimana pemimpin diterima oleh pengikut.
- b) Struktur tugas (*task structure*) atau kejelasan tugas dan yang bertanggung jawab menjalankannya.
- c) Kekuatan posisi pemimpin (*leader position power*) atau derajat kekuatan posisi pemimpin memungkinkan kapatuhan bawahan kepada pemimpin.

Menurut Fiedler bahwa kunci utama dari keberhasilan kepemimpinan terletak pada gaya dasar kepemimpinannya. Gaya dasar kepemimpinan dari dua tipe, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan pimpinan dan bawahan.

Kesimpulan dari hasil penelitian Fiedrel adalah seorang pemimpin dengan berorientasi tugas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan pimpinan yang berorientasi hubungan pimpinan dan bawahan. Efektivitas kepemimpinan seseorang

²⁶ *Ibid.*, hlm. 292.

cenderung meningkat apabila dihadapkan pada situasi yang paling menguntungkan atau situasi yang paling tidak menguntungkan.²⁷

3) Teori Jalan Tujuan (*path goal theory*)

Teori jalan tujuan yang yang diformulasikan oleh Martin G. Evans dan Robert House didasarkan pada teori pengharapan motivasi, bahwa motivasi seseorang tergantung dari harapan mengenai balasan (*reward*), kekuatan (*valence*) dan daya tarik kekuatan.

Menurut teori ini tingkah laku pemimpin dianggap efektif apabila dia mampu mempengaruhi bawahan sehingga mereka menjadi terdorong untuk bekerja, meningkatkan semangat kerja serta merasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya. Teori ini menitikberatkan pada bagaimana pemimpin mempengaruhi pandangan bawahan akan tujuan pribadi bawahan sebagai jalur/jalan menuju tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Prilaku pemimpin path goal dapat dikategorikan ke dalam empat kelompok yaitu:²⁸

a) Kepemimpinan yang *support* (mendukung). Pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan,

²⁷ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), hlm. 251-254.

²⁸ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, hlm. 296.

kesejahteraan bawahan dan menciptakan suasana organisasi yang menyenangkan.

- b) Kepemimpinan yang partisipatif. Pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c) Kepemimpinan yang instrumental (*directive*). Pemimpin memberikan pengarahan yang spesifik dan menjelaskan apa yang diharapkan dari bawahan.
- d) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berprestasi.

Implikasi teori jalan tujuan pada perusahaan adalah ketepatan memilih dan menerapkan prilaku atau gaya kepemimpinan untuk berinteraksi atau mempengaruhi bawahannya dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Keefektifan atau ketepatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat diketahui berdasarkan persepsi pengikut (*followership perception*).

4) Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologi sosial. Teori kelompok ini beranggapan agar kelompok dapat mencapai tujuan-tujuannya,

maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya ini melibatkan pula konsep-konsep sosiologi tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan. Dengan kata lain para bawahan dapat mempengaruhi pemimpin dengan prilakunya, sebanyak pemimpin beserta perilakunya mempengaruhi bawahannya.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu membawahi para anggota atau kelompoknya untuk dapat membimbing, mengarahkan, membawa karyawannya bekerja yang efektif dan efisien, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

d) Tipe Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi secara teoritis dapat dibedakan tiga tipe utama dalam kepemimpinan yaitu sebagai berikut:²⁹

1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter bertolak dari anggapan bahwa pimpinanlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap

²⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, hlm. 161.

organisasi. Kepemimpinan bertipe otoriter dari sudut pandang ajaran islam tidak sepenuhnya dapat diterima, karena yang berhak mewujudkan kepemimpinan ini secara umum hanya Allah SWT. Sesuai dengan apa yang di firman Allah berupa riwayat fir'aun. Kepemimpinan otoriter Fir'aun telah membawanya pada kedurhakaan yang tidak akan terampuni, karena telah menyatakan dirinya sebagai Tuhan. Sebagaimana firman Allah SWT:³⁰

إِنَّ فِرْعَوْنَ عَلَا فِي الْأَرْضِ وَجَعَلَ أَهْلَهَا شَيْعَةً يَسْتَضْعِفُ طَبِيعَةً
مِنْهُمْ يُذَبِّحُ أَبْنَاءَهُمْ وَيَسْتَحِيْ - نِسَاءَهُمْ إِنَّهُ كَانَ مِنَ الْمُفْسِدِينَ



Artinya:

“Sesungguhnya Fir'aun telah berbuat sewenang-wenang di muka bumi dan menjadikan penduduknya berpecah belah, dengan menindas segolongan dari mereka, menyembelih anak laki-laki mereka dan membiarkan hidup anak-anak perempuan mereka. Sungguh, dia (Fir'aun) termasuk orang yang berbuat kerusakan.”

Dari uraian di atas jelas bahwa kepemimpinan otoriter tidak dibenarkan menurut ajaran islam. Bilamana kekuasaan dan kewenangannya seorang pemimpin memerintahkan untuk berbuat membelakangi Allah SWT dan Rasulnya. Kepemimpinan otoriter dapat diterima dan dibenarkan bilamana manifestasinya berupa pemakaian kekuasaan dan kewenangan untuk memerintahkan

³⁰ QS. Al-Qasas (28): 4.

patuh dan taat dalam melaksanakan petunjuk dan tuntunan, sebaliknya meninggalkan larangan Allah SWT.

2) Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pemimpin tipe ini berkedudukan sebagai simbol atau perlambang organisasi. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota organisasi dalam menetapkan keputusan dan melaksanakannya menurut kehendak masing-masing.

Anggota organisasi bebas membuat keputusan dan melaksanakannya, pemimpin dapat melepaskan tanggung jawab bilamana terjadi kekeliruan atau kesalahan. Dengan kata lain pemimpin berpendapat bukan dirinya yang perlu atau harus bertanggung jawab. Kepemimpinan yang tidak bertanggung jawab dijelaskan dalam Al-Quran sebagai berikut:³¹

وَأَقْبَلَ بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ يَتَسَاءَلُونَ ﴿٢٧﴾ قَالُوا إِنَّكُمْ كُنْتُمْ تَأْتُونَا
عَنِ الْأَيْمَنِ ﴿٢٨﴾ قَالُوا بَلٌ لَمْ تَكُونُوا مُؤْمِنِينَ ﴿٢٩﴾ وَمَا كَانَ لَنَا
عَلَيْكُمْ مِنْ سُلْطَنٍ بَلٌ كُنْتُمْ قَوْمًا طَاغِيْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

“sebagian mereka menghadap kepada sebagian yang lain berbantah-bantahan. Pengikut-pengikut mereka berkata (kepada pemimpin-pemimpin mereka): “Sesungguhnya kamulah yang datang kepada Kami dan kanan. Pemimpin-pemimpin mereka menjawab: “Sebenarnya kamulah yang

³¹ QS. As-Saffat (37):27-30.

tidak beriman". dan sekali-kali Kami tidak berkuasa terhadapmu, bahkan kamu lahir kaum yang melampaui batas".

Dari Firman Allah di atas menjelaskan tentang seorang pemimpin yang tidak bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya bahkan anggota organisasi bebas membuat keputusan dan melaksanakannya sedangkan pemimpin dapat melepaskan tanggung jawab bilamana terjadi kekeliruan atau kesalahan. Di dalam ajaran agama islam tipe kepemimpinan seperti ini tidak dibenarkan karena setiap pemimpin harus bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya sendiri.

3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan ini menempatkan faktor manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam kepemimpinan ini setiap individu sebagai manusia diakui dan dihargai atau dihormati eksistensi, peranannya dalam memajukan dan mengembangkan organisasi. Inti dari kepemimpinan demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama.

Kepemimpinan demokratis bersifat aktif, dinamis dan terarah dalam menggerakkan, memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dengan tipe demokratis dalam menetapkan keputusan-keputusan yang penting

selalu mengikutsertakan anggota organisasinya melalui rapat atau musyawarah. Tipe kepemimpinan demokratis sejalan dengan ajaran islam yang sangat mengutamakan prilaku yang mampu membedakan mana yang haq dan yang batil. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:³²

وَلَا تَلِسُوا الْحَقَّ بِالْبَطْلِ وَتَكُنُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“*dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu sedang kamu mengetahui*”.

Kepemimpinan demokratis dapat diterima di dalam ajaran islam yang sangat mementingkan keterbukaan, melalui kesediaan pemimpin mendengarkan dan memanfaatkan sesuatu yang benar dan baik dari orang-orang yang dipimpin. Dari sisi lain kepemimpinan demokratis juga sangat mementingkan musyawarah, sebagaimana firman Allah SWT: ³³

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَنْجِيْتُمْ فَلَا تَنْجِيْجُوا بِالْإِثْمِ وَالْعُدُوْنِ
وَمَعْصِيَتِ الرَّسُولِ وَتَنْجِيْجُوا بِالْبَرِّ وَالثَّقَوْيِ ۝ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي إِلَيْهِ
تُحْشَرُونَ

³² QS. Al-Baqarah (2): 42.

³³ QS. Al-Mujadilah (58): 9.

Artinya:

“Hai orang-orang beriman, apabila kamu Mengadakan pembicaraan rahasia, janganlah kamu membicarakan tentang membuat dosa, permusuhan dan berbuat durhaka kepada rasul. dan bicarakanlah tentang membuat kebajikan dan takwa. dan bertakwalah kepada Allah yang kepada-Nya kamu akan dikembalikan”.

Dari firman Allah di atas dijelaskan bahwa ajaran islam melarang umat-Nya untuk mencampur adukan yang hak dan yang bathil dan menganjurkan musyawarah mufakat dalam pengambilan keputusan.

3. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “*move*” yang berarti dorongan atau daya penggerak³⁴. Banyak istilah lain yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*want*) dan dorongan (*drive*).³⁵ Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.³⁶

Menurut Husaini Usman motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk

³⁴ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 92.

³⁵ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, hlm. 207.

³⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 252.

melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau seseorang berprilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.³⁷

Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁸ Sedangkan Munandar menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.³⁹

Motivasi kerja menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh As'ad adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.⁴⁰

³⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, hlm. 223.

³⁸ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, hlm. 95.

³⁹ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta:UI-Press, 2001), hlm. 323.

⁴⁰ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hlm. 45.

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu konklusi yang sama bahwa motivasi kerja merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dan melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya motivasi kerja merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

b) Teori Motivasi Kerja

Menurut para ahli yang dikutip Amirullah dan Budiyono ada tiga teori motivasi yang utama yaitu:⁴¹

1) Teori Kebutuhan (*Need*) dari Maslow

Setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan, dorongan, interinsik dan eksterinsik faktor) yang munculnya sangat tergantung dari kepentingan individu. Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*five hierarchy of need*). Adapun kelima tingkatan tersebut ialah:⁴²

- a) Kebutuhan fisiologis (*fisiological need*)
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- c) Kebutuhan akan sosialisasi (*sosial needs or affiliation*)

⁴¹ Amirullah dan Budiyono, *Manajemen*, hlm. 222-225.

⁴² *Ibid.*

- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru yang mungkin saja sama dengan sebelumnya. Jadi apabila salah satu kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan yang lain tidak berfungsi lagi sebagai motivator.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg mengemukakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yaitu faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*)⁴³ dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*)⁴⁴ atau *hygiene factor*. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

⁴³ *Satisfiers* merupakan faktor yang mendorong motivasi seseorang. Adanya faktor ini membuat motivasi seseorang terdorong. Lihat Sunarto dan Jajuk Herawati, *manajemen*, hlm. 157.

⁴⁴ *Dissatisfiers*, merupakan bukan faktor pendorong motivasi. Apabila *dissatisfiers* ada, seseorang terganggu kerjanya. Tetapi kalau faktor *dissatisfiers* dihilangkan, motivasi tidak akan muncul dengan sendirinya. Motivasi hanya muncul apabila faktor *satisfiers* ada, *ibid.*, hlm. 157.

Dalam implikasinya dilingkungan perusahaan, teori ini menekankan pentingnya mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

3) Teori Prestasi (*Achievement*) dari Mc. Clelland

Menurut Mc. Clelland (1974) timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam konsepnya mengenai motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah laku individu antara lain:⁴⁵

a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Kebutuhan Afiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini

⁴⁵ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, hlm. 52.

mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Teori Kebutuhan (*Need*) dari Maslow diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sedangkan Teori Dua Faktor dari Herzberg menekankan pentingnya mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Sedangkan Teori Prestasi (*Achievement*) dari Mc. Clelland Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Herzberg yang dikutip oleh Munandar ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:⁴⁶

1) Faktor Interinsik (*motivator*)

Faktor interinsik dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari:

- a) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
- c) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaanya.
- d) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

2) Faktor Eksterinsik (*hygiene*)

Faktor eksterinsik dari pekerjaan yang terdiri dari beberapa faktor antara lain:

⁴⁶ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, hlm. 331.

- a) Administrasi dari kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerja.
- d) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Dari pendapat ahli di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *motivator* cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

d) Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lainnya. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak memenuhi

hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat maka semakin besar peluang individu untuk lebih konsistensi pada tujuan kerja.⁴⁷

Allah sangat mencintai seorang pekerja yang ketika ia melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan sempurna, jadi dalam pandangan islam menjadi orang beriman termotivasi untuk memperhatikan niat dan juga cara melaksanakan pekerjaannya karena akan mendapat dua imbalan yaitu imbalan dari organisasi dan imbalan akhirat, sesuai dengan firman Allah SWT: ⁴⁸

وَابْتَغِ فِيمَا آتَيْتَكَ اللَّهُ أَلَّا يَرَ أَلَّا خَرَأَ وَلَا تَنْسِكَ نَصِيبَكَ مِنْ
 الْأَرْضِ أَلَّا دُنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا تُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia ini dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Individu didorong untuk bekerja keras dan mengusahakan kemampuan terbaiknya kemudian berjuang melawan frustasi dan

⁴⁷ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 116.

⁴⁸ QS. Al-Qasas (28):77.

putus asa. Teori ini memandang kerja sebagai kewajiban setiap orang laki-laki dan perempuan yang memiliki kemampuan, didorong untuk bekerja dan dilarang mencari bantuan orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak. Sesuai dengan firman Allah SWT sebagai berikut:⁴⁹

وَلَكُلٌّ دَرَجَتٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Dalam pandangan islam perusahaan dituntut memberi kesempatan kerja kepada karyawannya yang memiliki kemampuan, kemudian harus membuat kondisi kerja yang baik sehingga pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dan membayar gaji secara adil kemudian memberikan bantuan kesejahteraan. Islam tidak sekedar mengandalkan efek agama pada kesadaran manusia, namun imbalan dan keamanan, sehingga karyawan puas dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaanya dengan kemampuan terbaik.⁵⁰

Seorang pemimpin perusahaan diharapkan menggunakan petunjuk atau konsep yang diberikan oleh ajaran islam untuk

⁴⁹ QS. Al-Ahqaf (46):19.

⁵⁰ Taha Jabir al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK GROUP: 2005), hlm. 129.

mengaflikasikan teknik motivasional yang tepat, hal ini diharapkan bisa memecahkan masalah pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas, menurunkan absentisme, keterlambatan dan salah tindakan.⁵¹ Semua ini penting untuk dipahami oleh seorang pemimpin dalam memimpin roda kepemimpinannya.

4. Tinjauan Umum Tentang Lembaga Keuangan Islam

a) Pengertian Lembaga Keuangan Islam

Lembaga Keuangan Islam atau yang lebih populer disebut Lembaga Keuangan Syari'ah adalah sebuah lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah Islamiah. Dalam operasionalnya lembaga keuangan Islam harus menghindar dari riba, gharar dan maisir.⁵²

b) Tujuan Lembaga Keuangan Islam

Tujuan dari lembaga keuangan islam adalah untuk menunaikan perintah Allah dalam bidang ekonomi dan muamalah serta membebaskan masyarakat Islam dari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh agama Islam. Menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berekonomi dan bermasyarakat sangat diperlukan untuk mengobati penyakit dalam dunia ekonomi dan sosial yang dihadapi oleh

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 133.

⁵² <http://www.scribd.com/doc/23359367/Lembaga-Keuangan-Islam-Lingkup>, diakses pada Hari Senin, tanggal 4 Februari 2013, Pukul 12:00

masyarakat. Dikeluarkannya Undang-undang No.7 tahun 1992 tentang Perbankan, membuka peluang dibukanya lembaga keuangan yang dioperasikan berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah. Kemudian pemerintah menyempurnakan UU No.7 / 1992 dengan mengeluarkan UU No. 10 tahun 1998. UU No.10 ini memberikan peluang yang seluas-luasnya bagi berdirinya lembaga keuangan Islam.⁵³

c) Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Cabang Syariah

BPD DIY didirikan pada tahun 1961, tanggal 15 Desember berdasarkan akta notaris Nomor 11, Notaris R.M. Soerjanto Partaningrat. Sebagai suatu perusahaan daerah, pertama kalinya Bank BPD DIY diatur melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1976. Dengan berjalananya waktu, dilakukan berbagai penyesuaian.⁵⁴

Saat ini, landasan hukum pendirian BPD DIY adalah Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1993, juncitis Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1997 dan Nomor 7 Tahun 2000. Tujuan pendirian bank adalah untuk membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Dokumentasi dari *Sofcopy* profil Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.

bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.⁵⁵

Pada tahun 2007, dalam upaya mensikapi perubahan sosiokultural masyarakat Indonesia, maka BPD DIY membentuk Unit Usaha Syariah dengan satu Kantor Cabang Syariah. Pembukaan Unit Usaha Syariah ini makin memperluas produk dan jasa Bank BPD DIY.⁵⁶

5. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Keterkaitan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja bahwasannya kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Bawahan bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai kebutuhan paling dasar (*biologis*) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah sikap kepemimpinan, karena pada dasarnya seorang bawahan

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

dalam bekerja termotivasi dari seperangkat kebutuhan sebagai kekuatan untuk menghasilkan dorongan atau semangat kerja. Dalam hal ini tidak terlepas dari peran serta seorang pemimpin dalam menentukan sikap kepemimpinannya. Sebagai salah satu faktor dalam mempengaruhi motivasi kerja bawahannya untuk mencapai tujuan, pemimpin harus mampu menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi dua arah dan prosedur kerja yang jelas serta menggambarkan prilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat serta saling mempercayai dalam hubungan kerja.

Peranan seorang pemimpin sebagai penggerak sekumpulan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama sangatlah penting. Pemimpin adalah orang yang menjadi penggerak dan sumber motivasi bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Keteladanan, dedikasi dan motivasi yang diberikan kepada para pengikutnya menjadi penggerak bagi tercapainya tujuan perusahaan.⁵⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti kemampuan memberi motivasi bekerja kepada bawahan. Motivasi bekerja seseorang tidak terlepas dari peran serta kemampuan seorang pemimpin sebagai motivator dalam menentukan sikap kepemimpinan yang sesuai, faktor-faktor pembentuk motivasi tersebut dapat dikatakan

⁵⁷ Djamarudin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.1.

sangat berkaitan erat dengan sikap kepemimpinan yang merupakan norma prilaku yang digunakan seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain secara efektif. Dengan memberikan model kepemimpinan yang patut diteladani sebagai motivasi untuk menimbulkan semangat kerja yang merupakan tuntutan dari seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan yang mendasar yaitu kebutuhan biologis sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan dalam mengaktualisasi diri.

H. HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan.⁵⁸ Hipotesis Nihil (Ho) adalah kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Hipotesis Kerja (Ha) adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Dasar pengambilan keputusan pada SPSS memperhatikan nilai Sig. yaitu jika Sig. < 5% (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

⁵⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2001), hlm. 74.

I. METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah yang sistematis.⁵⁹ Dalam setiap penulisan karya ilmiah tidak dapat lepas dari penggunaan metode, karena metode merupakan cara bertindak dalam karya ilmiah, agar kegiatan penelitian dapat terlaksana atau tercapai hasil yang maksimal.⁶⁰

1. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah koleksi dari pengukuran untuk membuat kesimpulan dari populasi.⁶¹ Dalam penelitian ini populasi yang digunakan untuk pengambilan data adalah karyawan yang terlibat di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.

b) Sampel

Sampel merupakan koleksi dari unit *sampling* yang digambarkan dari susunan.⁶² Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi. Analisis penelitian didasarkan pada

⁵⁹ Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dan Aplikatif*, (Bandung : Refika Aditama, 2008), hlm. 151.

⁶⁰ Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair , *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta : Kanisius, 1996), hlm. 10.

⁶¹ Madyana A.M , *Dasar Penentuan Sampel dalam Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), hlm.13.

⁶² *Ibid.*

data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi.⁶³ Menurut Suharsimi Arikunto apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlahnya besar, dapat diambil 10 -15% atau 20 – 25% atau lebih.⁶⁴ Dari pedoman tersebut maka jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terlibat di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.

2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a) Variabel Penelitian

Variabel didefinisikan sebagai “*is simply or a concept that canm assume any one of a set of values* “ yang diartikan sebagai simbol atau konsep yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai.⁶⁵

⁶³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*,(Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 79.

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

⁶⁵, Jonathan Sarwono, *Statistik itu Mudah : Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), hlm. 16.

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain.⁶⁶ Dapat dikatakan pula bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur. Variabel independen dari penelitian ini adalah kepemimpinan.

2) Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain.⁶⁷ Banyaknya efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul hilangnya, membesar-mengecilnya, atau berubahnya variasi tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termasuk. Variabel terikat dari penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

b) Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing menurut konteks

⁶⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 62.

⁶⁷ *Ibid.*

penelitian ini, maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para karyawannya untuk berbuat sesuatu dengan rasa tanggung jawab untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kepemimpinan digunakan instrument yang terdiri dari enam item dengan lima skala likert. Vera Parlinda dan M. Wahyuddin menyebutkan indikator yang dapat mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:⁶⁸

- a) Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah. Meliputi kemampuan berkomunikasi, memahami isi hati, kesesuaian perintah, dan kesesuaian metode yang digunakan.
- b) Peka terhadap masukan. Meliputi kesediaan menerima saran, kritik, tingkat kerendahan hati, dan kesediaan memperbaiki kesalahan.

⁶⁸Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Tesis*, (tidak Diterbitkan), (Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2008). hlm. 05.

- c) Pemberian motivasi. Meliputi pemberian penghargaan, teguran dan pemenuhan kebutuhan bawahan.
 - d) Tingkat kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Meliputi kemampuan mengintegrasikan pendapat, menegahi, dan memecahkan masalah kelompok.
 - e) Kedisiplinan. Meliputi kemampuan menciptakan disiplin diri, disiplin kelompok, dan ketegasan dalam hal kedisiplinan.
 - f) Kemampuan menggerakkan. Meliputi kemampuan memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.
- 2) Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan digunakan teori dari Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan dengan lima skala likert, terdiri dari:⁶⁹

⁶⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, hlm. 104.

- a. Kebutuhan Fisiologikal.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan.
- c. Kebutuhan afiliasi atau sosialisasi.
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri.
- e. Aktualisasi diri.

3. Metode Pengumpulan Data

a) Metode Angket

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁰ Adapun jenis angket yang digunakan adalah tertutup dimana pertanyaan dan pernyataan dalam angket telah disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Metode angket ini akan diberikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta yaitu berupa angket kepemimpinan dan angket motivasi kerja.

b) Observasi

Observasi merupakan teknik pengamatan dan pencatatan dengan sistematik fenomena-fenomena yang diselidiki.⁷¹ Dalam

⁷⁰ C. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2003), hlm.162.

⁷¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, hlm. 95.

penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipasi, peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta, sehingga dapat diperoleh gambaran yang sesungguhnya.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik yang menggunakan dokumen sebagai sumber data.⁷² Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data tentang kondisi umum Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Data diperoleh melalui dokumen-dokumen dari Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.

4. Metode dan Pendekatan Analisis Data

a) Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini salah satu pengumpul data adalah angket dan digunakan sebagai sumber data primer. Angket ini berisi pernyataan tertulis dan responden tinggal memilih pernyataan yang sudah tersedia di dalamnya berdasarkan lima skala likert. Skala Likert disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Skala likert berisi

⁷² *Ibid.*

pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap.⁷³ Skala ini terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.⁷⁴ Penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (SS) diberi bobot 5.
- 2) Setuju (S) diberi bobot 4.
- 3) Netral (N) diberi bobot 3.
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2.
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

Sedangkan butir-butir pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari beberapa variabel, yaitu variabel tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut peneliti jabarkan ke dalam item-item pernyataan. Berikut kisi-kisi angket, untuk memperjelas permasalahan yang akan dituangkan ke dalam angket:

⁷³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 97.

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 98

Tabel 1.1
Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah
1	Kemampuan memberi instruksi	1,7,13,19,25	5
2	Peka terhadap masukan	2,8,14,20,26	5
3	Pemberian motivasi	3,9,15,21,27	5
4	Menciptakan iklim kerja yang baik	4,10,16,22,28	5
5	Kedisiplinan	5,11,17,23,29	5
6	Kemampuan menggerakkan dan mengarahkan	6,12,18,24,30	5
Jumlah			30

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 1.2
Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah
1	Kebutuhan fisiologikal	1,6,11,16,21	5
2	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	2,7,12,17,22	5
3	Kebutuhan afiliasi atau sosialisasi	3,8,13,18,23	5
4	Kebutuhan akan penghargaan	4,9,14,19,28	5
5	Aktualisasi diri	5,10,15,20,25	5
Jumlah			25

Sumber : Data Primer, 2013

b) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah taraf dimana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.⁷⁵ Suatu instrument dikatakan *valid*, apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Karena kuesioner dirancang untuk mengukur tingkat kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BPD DIY Cabang Syariah. Untuk mengukur validitas, dilakukan analisis butir yaitu dengan mengorelasikan skor total masing-masing *moment* dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*,⁷⁶

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan : r_{xy} = Angka indeks korelasi *product moment*

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dan skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor total

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan

n = Jumlah subyek

⁷⁵C. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hlm. 267.

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 212.

untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka r hitung tersebut perlu dibandingkan dengan harga r tabel. Bila r hitung lebih dari pada r tabel, maka perbedaan itu signifikan sehingga instrumen tersebut dinyatakan *valid*. Dan bila r hitung lebih kecil dari harga r tabel, maka perbedaan itu tidak signifikan, sehingga instrument dinyatakan tidak *valid*.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alfa cronbach* yaitu pengujian yang dilakukan untuk jenis data interval dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*.

$$r_I = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

keterangan : k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_i^2 = varian total

Jika r alpha lebih besar dari 0,6 maka butir atau variable reliable, dan jika r alpha lebih kecil dari 0,6 maka butir atau variable tidak reliable. Untuk mengintepretasikan koefisien alpha digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto, yaitu:⁷⁷

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 146.

Tabel 1.3
Intepretasi Koefisien Alpha

No	Koefisien	Intepretasi
1.	0, 800 – 1,000	Sangat tinggi
2.	0, 600 – 0, 799	Tinggi
3.	0, 400 – 0,500	Sedang
4.	0, 200 – 0. 399	Rendah
5.	0, 000 – 0, 199	Sangat Rendah

c) Analisis data

Untuk menganalisis data digunakan analisis data kuantitatif yaitu suatu analisis data berdasarkan atas angka-angka dan perhitungan statistik untuk mengukur atau mengetahui besarnya hubungan variabel dalam penelitian.⁷⁸

1) Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.⁷⁹ Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai

⁷⁸C. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hlm. 213.

⁷⁹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 126.

data-data yang berbentuk angka ke dalam suatu kalimat agar mudah dipahami.

2) Analisis Uji Asumsi

Analisis Uji Asumsi digunakan sebagai syarat agar suatu metode analisis data dapat digunakan.⁸⁰ Jika asumsi yang dilakukan dapat terpenuhi maka metode tersebut dapat digunakan. Dalam hal ini analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis adalah regresi linier sederhana dan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16 for Windows*. Adapun uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau tidak normal sekali.⁸¹

⁸⁰ I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hlm. 260.

⁸¹ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm. 74.

Untuk mengetahui populasi berdistribusi normal atau tidak, dalam skripsi ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan computer program *SPSS 16 for Windows*. Dalam uji Kolmogorov Smirnov dapat diketahui suatu populasi berdistribusi normal yaitu membandingkan hasil nilai signifikansi dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka populasi tersebut berdistribusi normal.⁸²

Untuk lebih memperjelas mengenai uji normalitas dalam skripsi ini juga disajikan dalam bentuk grafik plot. Jika grafik plot menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁸³

b) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linieritas garis regresi merupakan suatu

⁸² Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 16*, (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 80.

⁸³ *Ibid.*, hlm. 213.

pembuktian apakah model garis linier yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis tabel ANOVA dengan bantuan program computer *SPSS 16 For Windows*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari harga alpha yang ditentukan, yaitu 5 %, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.⁸⁴

c) Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yaitu dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih, mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap kriteriumnya. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :⁸⁵

⁸⁴ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005), hlm. 135.

⁸⁵ Husain Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, hlm. 216.

$$Y = a + Bx$$

Keterangan: Y : Variabel Kriterium

X : Variabel Prediktor

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah regresi

dimana:

$$\underline{b = \frac{\sum XY}{\sum X^2}}, \quad a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Untuk uji hipotesis digunakan uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterhandalan penaksiran-penaksiran regresi. Melalui uji tersebut akan diketahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.⁸⁶ Dilakukan uji statistik t (t test) dengan bantuan komputer program *SPSS 16 for windows*.

⁸⁶ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007), hlm. 81.

J. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Agar dapat memberikan gambaran awal, perlu dipaparkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, Mencakup pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, Mencakup sejarah berdirinya BPD DIY Syariah Yogyakarta, Visi Misi BPD DIY Syariah Yogyakarta, Dewan Pengawas BPD DIY syariah Yogyakarta, Landasan Hukum Operasional BPD DIY Syariah Yogyakarta dan Struktur Organisasi BPD DIY Syariah Yogyakarta.

Bab ke III, Dijelaskan mengenai hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, Karakteristik karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta, Profil Responden, Deskripsi Variabel Penelitian, Uji Asumsi, Uji Hipotesis dan Pembahasan hasil penelitian.

Bab ke IV, peneliti memaparkan Penutup, yakni Kesimpulan dan Saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil analisis data penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Berdasarkan Statistik t hitung dari output *coefficients* 5,274, sedangkan signifikannya adalah 0,000. Untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) derajat bebas (df) = $N-2 = 35-2 = 33$ (t tabel pada df 33 adalah 2,04). Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dapat dilihat bahwa t hitung $5,274 > 0,204$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, maka (H_0) ditolak. Dengan ditolaknya H_0 maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan (H_a) diterima. Kesimpulannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan adalah dengan melihat *R Square* atau *Koefisien Determinasi*. Nilai *R Square* merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r). besarnya nilai *R Square* 0,455 yang mempunyai arti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor interinsik dan eksterinsik dari pekerjaan itu sendiri. Faktor interisik meliputi tanggung jawab, kemajuan, capaian dan pengakuan sedangkan faktor eksterinsik antara lain meliputi

administrasi dari kebijakan perusahaan, gaji, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi.

B. Saran

1. Untuk Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan yang ada di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang dan suatu hal penting dalam upaya lembaga perbankan tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Bagi Pemimpin Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta

Pemimpin di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro hendaknya menerapkan tipe atau gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, karena dalam kepemimpinan ini setiap karyawan individu sebagai manusia diakui dan dihargai eksistensi, peranannya dalam memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut. Inti dari

kepemimpinan demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama dalam memajukan Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Selain itu kepemimpinan demokratis juga sejalan dengan ajaran islam yang sangat mengutamakan prilaku yang mampu membedakan mana yang haq dan yang batil.

3. Bagi Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta
Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro hendaknya tetap bekerja semaksimal mungkin dan mengusahakan kemampuan terbaiknya karena Allah sangat mencintai seorang pekerja yang ketika ia melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan sempurna, jadi sebagai orang mukmin dalam pandangan islam menjadi orang yang beriman dalam bekerja harus termotivasi untuk memperhatikan niat dan juga cara melaksanakan pekerjaanya karena akan mendapat dua imbalan yaitu imbalan dari organisasi dan imbalan di akhirat kelak.

4. Bagi Peneliti yang Lain.

Kepemimpinan hanyalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Sehingga memungkinkan untuk meneliti faktor-faktor yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 16*, Yogyakarta: Andi Press, 2007.
- Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair , *Metodologi Penelitian Filsafat*, Yogyakarta : Kanisius, 1996.
- Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI-Press, 2001.
- Aunur Rohim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam* Yogyakarta: UII Press, 2001.
- C. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2003.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005
- Husaini Usman, *manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

[Http://www.scribd.com/doc/23359367/Lembaga-Keuangan-Islam-Lingkup](http://www.scribd.com/doc/23359367/Lembaga-Keuangan-Islam-Lingkup), diakses pada Hari Senin, tanggal 4 Februari 2013, Pukul 12:00

I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006.

Jonathan Sarwono, *Statistik itu Mudah : Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009.

Madyan A.M , *Dasar Penentuan Sampel dalam Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.

Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2000.

Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dan Aplikatif*, Bandung : Refika Aditama, 2008.

Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.

Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta:UPP AMP YKPN, 2002

Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005.

- QS. Al-Baqarah (2): 30.
- QS. Al- Qasas (28): 4.
- QS. As-Saffat (37):27-30.
- QS. Al-Baqarah (2): 42.
- QS. Al-Mujadilah (58) : 9.
- QS. Al-Qasas (28):77.
- QS. Al-Ahqaf (46):19.

Rafin Ariansyah, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhamadiyah Sapen Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta:Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006).

R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005.

Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2002

Sunarto dan Jajuk Herawati, *manajemen*, Yogyakarta: BPFE UST, 2002.

Sutrisno Hadi , *Metodologi Research I*, Yogyakarta : Andi Offset, 2001.

Taha Jabir al-Alwani, *Bisnis Islam*, Yogyakarta: AK GROUP: 2005.

T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta:BPFE, 2001.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.

Vera Parlinda dan M. Wahyuddin, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Tesis*, (tidak Diterbitkan), (Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2008).

Warkum Sumitro, *Asas-Asas Perbankan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006).

Zainuri, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variable pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta:Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006).

LAMPIRAN 1

1. Angket Uji Coba
2. Hasil Skor Uji Coba Angket Variabel Kepemimpinan
3. Hasil Skor Uji Coba Angket Variabel Motivasi Kerja
4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan
5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan
7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

ANGKET UJI TRY OUT

Biodata mohon diisi dengan lengkap.

Nama : ...

Jenis Kelamin

Usia

Pendidikan Terakhir

Status perkawinan

Jabatan

Lama Bekerja

*Coret yang tidak perlu

Berikan tanda silang (x) di tempat yang disediakan dari pernyataan yang menurut Bapak/ibu/saudara sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan angket

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

N :Netral

A. Kepemimpinan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik kepada para karyawan					
2	Pimpinan bersedia menerima saran dan kritik dari bawahan					
3	Pimpinan membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan kerja					
4	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang					

	kondusif				
5	Pimpinan mampu menjaga kedisiplinan karyawan				
6	Pimpinan memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengarahkan karyawan				
7	Pimpinan menggunakan metode yang tepat dalam menyampaikan instruksi				
8	Pimpinan selalu memperbaiki kesalahannya yang telah diperbuat				
9	Pimpinan mendorong karyawan untuk melontarkan gagasan-gagasan				
10	Pimpinan mampu mengintegrasikan berbagai pendapat dalam kelompok				
11	Pimpinan selalu tegas mengenai masalah kedisiplinan				
12	Pimpinan selalu membimbing dan mengarahkan tugas karyawan				
13	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat bermanfaat bagi karyawan				
14	Pimpinan selalu mendengarkan aspirasi karyawan				
15	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawna yang berprestasi				
16	Pimpinan menengahi perbedaan pendapat dalam kelompok				
17	Pimpinan sangat disiplin dalam hal waktu				
18	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahan				
19	Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas pada karyawan				
20	Pimpinan memberikan kebebasan para karyawan mengenai cara menyelesaikan pekerjaan				
21	Pimpinan selalu memberikan teguran kepada karyawan yang lalai				
22	Pimpinan selalu mengadakan kegiatan-kegiatan baru sebelum bekerja				

23	Pimpinan mampu mendorong karyawan untuk selalu berdisiplin				
24	Pimpinan selalu bersikap tegas untuk mendorong karyawan bekerja				
25	Pimpinan selalu mensosialisasikan setiap ada program baru				
26	Pimpinan rendah hati dalam menanggapi kritikan dari bawahan				
27	Pimpinan selalu melengkapi alat-alat bekerja karyawan				
28	Pimpinan selalu tenang dalam menyelesaikan permasalahan				
29	Pimpinan selalu tepat waktu saat bekerja maupun rapat atau diskusi				
30	Pimpinan selalu bisa mengendalikan karyawan dalam situasi apapun				

B. Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya meluangkan waktu saat jam istirahat untuk makan dan beribadah					
2	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan					
3	Saya lebih senang berdiskusi dengan rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan masalah					
4	Saya mendapatkan penghargaan saat saya menembus target yang telah ditetapkan					
5	Saya berusaha menggunakan kemampuan bekerja untuk mengejar jenjang karir dan prestasi bekerja					
6	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan primer					
7	Keselamatan kerja menjadi prioritas utama dalam bekerja					
8	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain					
9	Adanya bonus mampu meningkatkan semangat kerja					
10	Keterampilan sangat mendukung keberhasilan dalam pekerjaan saya					
11	Fasilitas yang saya dapatkan di kantor kurang memadai					
12	Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat saya senang					
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan ini					
14	Hasil kerja saya saat ini cukup memuaskan sehingga saya berusaha untuk lebih semangat lagi dalam bekerja					
15	Perusahaan ini sering menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan					
16	Waktu istirahat saya di kantor belum cukup mengurangi rasa lelah saya					
17	Kondisi kerja yang tidak nyaman kurang memberikan gairah dan semangad					

18	Sikap saling menghormati sesama karyawan dalam perusahaan ini sangat tinggi				
19	Saya mendapatkan fasilitas khusus atas jenjang karir yang saya dapatkan				
20	Tidak ada inovasi dalam pekerjaan saya sehingga membuat saya jemu				
21	Saya memperoleh pendapatan yang sangat sesuai				
22	Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang diberikan lembaga				
23	Saya cenderung merasa sangat bersalah apabila berbuat kesalahan dalam pekerjaan				
24	Saya di orangkan dalam lingkungan bekerja				
25	Hasil kerja yang memuaskan membuat saya merasa lebih termotivasi dalam bekerja				

Hasil Uji Try Out Variabel Kepemimpinan																													Skor Total			
Responden	soal																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	116	
2	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	127	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	121	
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	132	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	136	
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	133	
7	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	121	
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	133	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	122	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	116	
11	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	127	
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	121	
13	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	132	
14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	136	
15	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	133	
16	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	121	
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	133	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	122
19	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
21	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	119
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	113	
23	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	103		
24	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	113	
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	117	
26	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	113	
27	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	131		
28	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	126	
29	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	125
30	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	122	

Responden		Hasil Uji Try Out Variabel Motivasi Kerja																									Total Skor
		soal																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	96	
2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	1	4	3	4	2	1	5	4	4	5	4	4	4	2	4	92	
3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4		94		
4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	1	5	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	1	4	88		
5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	92	
6	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	85		
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	84	
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	91	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	88	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	82	
11	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	1	3	81	
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	83	
13	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	2	5	4	5	3	2	5	4	2	2	3	2	3	2	4	89	
14	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	5	4	5	5	4	2	2	3	2	5	3	4	95	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98	
16	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	108	
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	116	
19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	118	
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	114	
21	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	102	
22	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	113	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
24	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	103	
25	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	94	
26	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	97	
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	94	
28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	84	
29	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	94	
30	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	5	2	2	4	1	4	99	

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	119.00	60.000	.672	.859
V2	119.10	62.438	.411	.867
V3	119.03	59.620	.721	.858
V4	119.17	59.799	.767	.857
V5	119.27	61.513	.580	.862
V6	119.47	62.878	.487	.865
V7	119.03	62.585	.524	.864
V8	119.40	67.628	-.057	.875
V9	119.03	60.654	.677	.860
V10	119.00	61.448	.579	.862
V11	119.13	60.395	.681	.859
V12	119.10	59.610	.748	.857
V13	119.20	61.062	.648	.861
V14	119.50	62.603	.496	.865
V15	119.10	62.438	.503	.864
V16	119.53	68.051	-.112	.877
V17	119.00	60.138	.723	.859
V18	118.97	60.999	.621	.861
V19	119.13	60.395	.681	.859
V20	119.27	60.133	.570	.862
V21	119.20	61.062	.648	.861
V22	119.50	62.948	.522	.864
V23	119.10	63.266	.468	.866
V24	119.53	67.430	-.054	.884
V25	119.33	67.540	-.054	.873
V26	119.30	66.838	.123	.871
V27	119.33	65.885	.202	.871
V28	119.20	68.097	-.118	.877
V29	120.00	70.759	-.305	.888
V30	119.70	70.010	-.250	.886

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	91.53	101.016	.319	.899
V2	91.63	100.792	.408	.898
V3	91.90	96.093	.597	.894
V4	92.07	95.651	.731	.891
V5	91.93	98.823	.502	.896
V6	92.23	98.737	.517	.896
V7	91.87	98.740	.569	.895
V8	92.10	102.369	.239	.900
V9	91.93	92.961	.675	.891
V10	91.83	96.213	.591	.894
V11	92.60	90.662	.610	.893
V12	91.80	97.407	.573	.894
V13	92.13	97.982	.562	.895
V14	92.13	99.430	.402	.898
V15	92.20	94.648	.651	.892
V16	92.63	92.654	.517	.897
V17	91.70	96.769	.471	.896
V18	91.87	97.016	.655	.893
V19	91.97	98.723	.360	.899
V20	92.27	91.651	.638	.892
V21	92.07	100.133	.369	.898
V22	92.27	101.237	.248	.901
V23	91.83	99.316	.554	.896
V24	93.10	95.266	.400	.900
V25	92.00	102.759	.296	.899

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	30

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	25

LAMPIRAN II

1. Angket Penelitian
2. Hasil Skor Angket Variabel Kepemimpinan
3. Hasil Skor Angket Variabel Motivasi Kerja
4. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian
5. Hasil Uji Normalitas
6. Hasil Uji Linieritas
7. Hasil Analisis Regresi Sederhana
8. Tabel Nilai Koefisien Korelasi "r" Product Moment
9. Tabel Nilai "t"
10. Kerangka Konsep Penelitian

ANGKET

Biodata mohon diisi dengan lengkap

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status perkawinan :

Jabatan :

Lama Bekerja :

*Coret yang tidak perlu

Berikan tanda silang (x) di tempat yang disediakan dari pernyataan yang menurut Bapak/ibu/saudara sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan angket

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju

S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

N :Netral

A. Kepemimpinan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik kepada para karyawan					
2	Pimpinan bersedia menerima saran dan kritik dari bawahan					
3	Pimpinan membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan kerja					
4	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang					

	kondusif				
5	Pimpinan mampu menjaga kedisiplinan karyawan				
6	Pimpinan memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengarahkan karyawan				
7	Pimpinan menggunakan metode yang tepat dalam menyampaikan instruksi				
8	Pimpinan mendorong karyawan untuk melontarkan gagasan-gagasan				
9	Pimpinan mampu mengintegrasikan berbagai pendapat dalam kelompok				
10	Pimpinan selalu tegas mengenai masalah kedisiplinan				
11	Pimpinan selalu membimbing dan mengarahkan tugas karyawan				
12	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat bermanfaat bagi karyawan				
13	Pimpinan selalu mendengarkan aspirasi karyawan				
14	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
15	Pimpinan sangat disiplin dalam hal waktu				
16	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahan				
17	Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas pada karyawan				
18	Pimpinan memberikan kebebasan para karyawan mengenai cara menyelesaikan pekerjaan				
19	Pimpinan selalu memberikan teguran kepada karyawan yang lalai				
20	Pimpinan selalu mengadakan kegiatan-kegiatan baru sebelum bekerja				
21	Pimpinan mampu mendorong karyawan untuk selalu berdisiplin				

B. Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan					
2	Saya lebih senang berdiskusi dengan rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan masalah					
3	Saya mendapatkan penghargaan saat saya menembus target yang telah ditetapkan					
4	Saya berusaha menggunakan kemampuan bekerja untuk mengejar jenjang karir dan prestasi bekerja					
5	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan primer					
6	Keselamatan kerja menjadi prioritas utama dalam bekerja					
7	Adanya bonus mampu meningkatkan semangat kerja					
8	Keterampilan sangat mendukung keberhasilan dalam pekerjaan saya					
9	Fasilitas yang saya dapatkan di kantor kurang memadai					
10	Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat saya senang					
11	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan ini					
12	Hasil kerja saya saat ini cukup memuaskan sehingga saya berusaha untuk lebih semangat lagi dalam bekerja					
13	Perusahaan ini sering menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan					
14	Waktu istirahat saya dikantor belum cukup mengurangi rasa lelah saya					
15	Kondisi kerja yang tidak nyaman kurang memberikan gairah dan semangad					
16	Sikap saling menghormati sesama karyawan dalam perusahaan ini sangat tinggi					
17	Tidak ada inovasi dalam pekerjaan saya sehingga membuat saya jenuh					
18	Saya memperoleh pendapatan yang sangat sesuai					

19	Saya cenderung merasa sangat bersalah apabila berbuat kesalahan dalam pekerjaan					
20	Saya di orangkan dalam lingkungan bekerja					

Hasil Angket Penelitian Variabel Kepemimpinan																					Skor Total		
Responden	soal																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	100	
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	100	
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	90	
6	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	2	4	4	5	85	
7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	97	
8	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	98	
9	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99	
10	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	5	87
11	5	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	90	
12	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	95	
13	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	61	
14	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	75	
15	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	65	
16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	58	
17	3	4	2	3	2	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	57	
18	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	57	
19	3	4	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	56	
20	5	4	3	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	78	
21	2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	55	
22	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	55	
23	3	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	60	
24	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	85	
25	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	85	
26	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	67	
27	5	4	3	5	4	3	5	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	79	
28	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	89	
29	5	4	3	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	4	2	2	3	2	3	4	5	75	
30	5	4	3	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	4	3	2	3	2	3	4	5	76	
31	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	87	
32	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	85	
33	5	4	3	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	82	
34	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	5	71	
35	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	88	

Hasil Angket Penelitian Motivasi Kerja																				Skor Total	
Responden	Soal																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98
3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	87
4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	85
5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	82
6	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	2	4	3	3	2	71
7	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	88
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	98
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99
10	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	2	87
11	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	90
12	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	95
13	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	57
14	3	4	5	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	57
15	3	4	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	56
16	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	2	3	78
17	3	4	5	4	3	5	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	56
18	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	3	3	56
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	60
20	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	79
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	5	4	3	89
22	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	2	4	5	4	3	75
23	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	2	4	5	4	4	76
24	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
25	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	85
26	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	82
27	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	2	4	4	2	2	71
28	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	88
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	2	2	2	85
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	97
31	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
33	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	2	4	5	4	3	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	89
35	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	88

Hasil Dari Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Statistics

kepemimpinan

N	35
Missing	0
Mean	79.71
Std. Error of Mean	2.616
Median	85.00
Std. Deviation	15.476
Variance	239.504
Range	47
Minimum	55
Maximum	102

Hasil Dari Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi kerja

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		81.80
Std. Error of Mean		2.355
Median		85.00
Std. Deviation		13.930
Variance		194.047
Range		44
Minimum		56
Maximum		100

Analisis Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan	.148	35	.051	.920	35	.015

a. Lilliefors Significance Correction

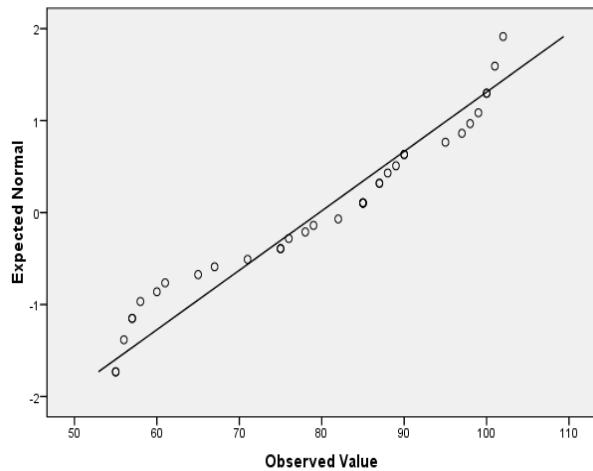
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja

Tests of Normality

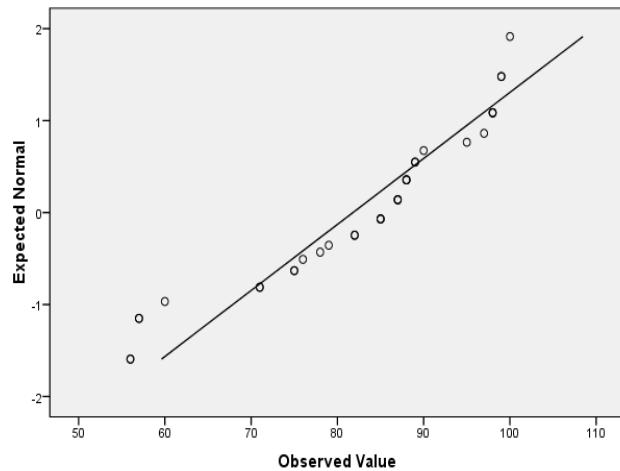
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi kerja	.162	35	.020	.897	35	.003

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of kepemimpinan



Normal Q-Q Plot of motivasikerja



Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	5618.100	25	224.724	2.065	.129
		Linearity	3000.469	1	3000.469	27.569	.001
		Deviation from Linearity	2617.631	24	109.068	1.002	.532
	Within Groups		979.500	9	108.833		
	Total		6597.600	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi kerja * kepemimpinan	.674	.455	.923	.852

Hasil Uji Regresi Linier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.438	10.440

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3000.469	1	3000.469	27.526	.000 ^a
	Residual	3597.131	33	109.004		
	Total	6597.600	34			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.412	9.390		3.558	.001	
	kepemimpinan	.607	.116	.674	5.247	.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

LAMPIRAN III

1. Surat Penetapan Pembimbing
2. Surat Keterangan Ijin Penelitian Pemerintah Provinsi DIY
3. Surat Bukti Penelitian Lembaga
4. Kartu Konsultasi
5. Sertifikat Tes Bahasa Arab
6. Sertifikat Tes Bahasa Inggris
7. Sertifikat Teknologi Informasi dan Komunikasi
8. Sertifikat Baca Tulis Al-Qur'an
9. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata
10. Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran di Perguruan Tinggi
11. Curriculum Vitae

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto 2 (0274) 515856, Fax. 552230 Yogyakarta 55221

Yogyakarta, 11 Januari 2013

Nomor : UIN/I/KAJUR/ 352) MD/2013

Lam. : 1 (satu) berkas

Hal. : Penetapan Pembimbing

Kepada Yth.

Pembimbing

Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.M.Si

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Untuk membantu dan mengarahkan penulisan skripsi yang diajukan oleh Saudara :

N a m a : **Amri Abdurrahman Rasyid**

N I M : **08240017**

Fak./Jurusan : **Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)**

Semester : **IX (Sembilan)**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI BPD SYARIAH KOTA YOGYAKARTA**

Maka Ketua Jurusan menetapkan Bapak/Ibu sebagai Pembimbing untuk penulisan skripsi dimaksud. Terlampir bersama ini dikirimkan pokok-pokok permasalahannya

Demikian, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Ketua Jurusan MD



Tembusan :

1. Bapak Dekan Fakultas Dakwah (sebagai laporan);
 2. Sdr. Amri Abdurrahman Rasyid (Mahasiswa ybs.);
- Arsip.



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/2834/V/4/2013

Membaca Surat : Pembantu Dekan I Fak. Dakwah UIN Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/499/2013
Tanggal : 01 April 2013 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. 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.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama	:	AMRI ABDURRAHMAN RASYID	NIP/NIM	:	08240017
Alamat	:	JL MARSDA ADISUCIPTO, YOGYAKARTA			
Judul	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BPD DIY SYARIAH YOGYAKARTA			
Lokasi	:	BPD DIY SYARI'AH Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA			
Waktu	:	03 April 2013 s/d 03 Juli 2013			

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 03 April 2013

A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cq. Dinas Perizinan
3. Dirut. BPD DIY
4. Dekan Fak. Dakwah UIN Yogyakarta
5. Yang Bersangkutan

SURAT KETERANGAN

No : 01021/ HM 0000

Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	AMRI ABDURRAHMAN RASYID
NIM	:	08240017
Jurusan	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi
Asal Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

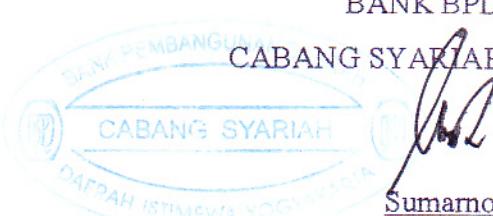
Telah melakukan penelitian di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta*” pada bulan Februari sampai dengan Mei tahun 2013.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Mei 2013

BANK BPD DIY

CABANG SYARIAH CIK DITIRO



Sumarno

Pemimpin Bidang Pelayanan dan Operasional

Data Pegawai Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta

No	Pendidikan	Jurusan	Nama	Status	Masa Kerja	Gaji	Jabatan
1	S2	Manajemen	Murdiyana	Menikah	29	A	Pemimpin UUS
2	S2	Manajemen	Bambang Parmana Hadi	Menikah	23	A	Pemimpin Cabang
3	S2	Manajemen	Supriyanto	Menikah	21	A	Pemimpin Kelompok
4	S1	Manajemen	Anni Rosalia	Menikah	17	A	Pemimpin Kelompok
5	S2	Manajemen	Hasib Sunarso	Menikah	15	A	Penyelia
6	S1	Manajemen	Ari Wibawa	Menikah	23	A	Penyelia
7	S1	Manajemen	Wahyuni Hestiningrum	Menikah	17	B	Koordinator Kas
8	S1	Manajemen	Titis Mawanti	Menikah	26	A	Penyelia
9	S1	Manajemen	Subechi Fitri Yanto	Menikah	12	B	Analisis
10	S1	Geografi	Aryani Aprilia	Menikah	8	B	Marketing Officer
11	S1	Akuntansi	Ihsan Muhammad	Menikah	7	B	Analisis
12	S1	Manajemen	Bambang Heru Trilaksana	Menikah	22	B	Koordinator Kas
13	S1	Akuntansi	Nafila Yusni El Faj	Menikah	7	B	Analisis
14	S1	Manajemen	Sarijan	Blm Menikah	7	B	Analisis
15	S1	ADM Negara	Yuwono Marwito	Menikah	17	C	Officer
16	S1	Manajemen	Arif Hammad Wibowo	Menikah	11	B	Analisis
17	S1	Manajemen	Wahyu Harjanti	Menikah	11	B	Officer
18	S1	Manajemen	Warsono	Menikah	29	B	Koordinator Kas
19	SMA		Mulud Nuryanto	Menikah	12	C	SATPAM
20	S1	Teknik Industri	Nuzulia Dyah Hastarini	Menikah	5	B	Analisis
21	S1	ISP	Yulaina Rahmi Indriyani	Blm Menikah	5	C	Teller
22	D3	Telekomunikasi	Ayutika P	Blm Menikah	3	C	Teller
23	S1	Psikologi	Rizqa A.S	Blm Menikah	3	C	Teller
24	S1	Teknik Informatika	Zulianto W	Blm Menikah	3	C	Officer
25	S1	Pertanian	Ika Puji R	Blm Menikah	3	C	Officer
26	SMA		Santo Harmoko	Menikah	5	C	Cleaning Service
27	S1	Kesenian	Sunindyo Nurbadi	Menikah	5	C	Driver
28	SMA		Andin Setiyawan	Menikah	5	C	SATPAM
29	SMA		Zujat Hajar A	Menikah	5	C	SATPAM
30	SMA		Choirul Nurhidayat	Menikah	5	C	Driver
31	MAN		Ma' fud Fauzi	Menikah	5	C	Cleaning Service
32	S1	IESP	Sumarno	Menikah	17	C	Pemimpin Bidang
33	S1	Manajemen	Dwi Yani Kartika	Menikah	5	B	Costumer Service
34	S1	Manajemen	Brenda Astarina Putri	Blm Menikah	2	C	Operator
35	S1	Manajemen	Handoyo Wiratno	Menikah	9	B	Analisis

keterangan:

A	>10 JT
B	5 S/D 10 JT
C	< 5 JT

KARTU KONSULTASI

No:UIN/I/KAJUR/352/MD /2013

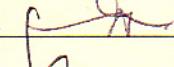
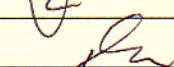
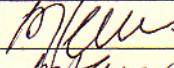
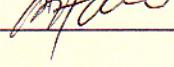
Judul Skripsi :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI BPD SYARIAH KOTA
YOGYAKARTA

N a m a : Amri Abdurrahman Rasyid
 N I M : 08240017
 Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)
 Pembimbing 1 : Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.M.Si
 Pembimbing 2 :
 Alamat : Samirono Sleman Yogyakarta
 Batas Akhir Studi : 31 Agystus 2015

Pembimbing	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Ket.
	Tgl. 16/1/13 Amri	Tgl. 22/1/13 Amri	Tgl. 18/1/13 Amri	Tgl. 19/1/13 Amri	Tgl. 30/1/13 Amri	Tgl. 21/1/13 Amri	
	Tgl.						

FREKUENSI MENGIKUTI SEMINAR TOPIK SDR. : Amri Abdurrahman Rasyid

No.	Hari Tanggal Seminar	Yang Seminar Nama/NIM	Penyaji Peserta Pembahas	Nama serta Tandatangan Ketua Sidang
1	Kamis, 17 Januari 2013	Ayu Agustin 09220017/BK	Peserta	
2	Kamis, 17 Januari 2013	Ardilla Sari 09220071/BK	Peserta	
3	Kamis, 28 Februari 2013	Laily N 09240071/MD	Peserta	
4	Kamis, 28 Februari 2013	Fitri Kurnia Sari 09210152/ke	Peserta	
5	Rabu, 13 Maret 2013	Amri Abdurrahman R. 08240017/MD	Penyaji	
6	Senin, 18 Maret 2013	Adi Wahyono 08240015/MD	Pembahas	

PEMEGANG KARTU

Amri Abdurrahman Rasyid

Yogyakarta, 11 Januari 2013

Ketua Jurusan MD



Dra Siti Fatimah, M.Pd

NIP.19690401 199403 2 002

KETERANGAN :

Telah terdaftar sebagai mahasiswa

- Setiap konsultasi harap membawa kartu untuk dimintakan tandatangan Pembimbing
Bila mahasiswa cuti tidak bisa konsultasi
- Kartu ini merupakan syarat untuk mendaftarkan Seminar/ujian Munaqosyah Skripsi



شهادة

الرقم: UIN. ٠٢/L.٥/PP.٠٠.٩/٠٣٤٤.٢/٢٠١٣

تشهد إدارة مركز اللغات والثقافات والأديان بأنّ :

الاسم : Amri Abdurrahman Rasyid

تاريخ الميلاد : ٢٤ يناير ١٩٩٠

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٧ ابريل ٢٠١٣
وحصل على درجة :

٤٣	فهم المسموع
٣٣	التركيب النحوية والعبارات الكتابية
٢٢	فهم المقروء
٣٢٧	مجموع الدرجات

* هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢ مايو ٢٠١٣

الدكتور الحاخ صفي الله الماجستير

رقم التوظيف: ٣١٠٠٥٢٨٢٠٠٠٣١٠٠
١٩٧١٥٢٨٢٠٠٠٣١٠٠





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/0325.c /2013

Herewith the undersigned certifies that:

Name : Amri Abdurrahman Rasyid

Date of Birth : January 24, 1990

Sex : Male

took TOEC (Test of English Competence) held on May 3, 2013 by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	40
Reading Comprehension	39
Total Score	400

*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, May 10 , 2013
Director,
Dr. H. Shofiyullah Mz., S.Ag, M.Ag
NIP. 19710528 200003 1 001

SERTIFIKAT

No. UIN-02/L.3/PP.009/07/2009

PELATIHAN ICT (INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY)

diberikan kepada

AMRI ABDURRAHMAN RASYID

dengan hasil

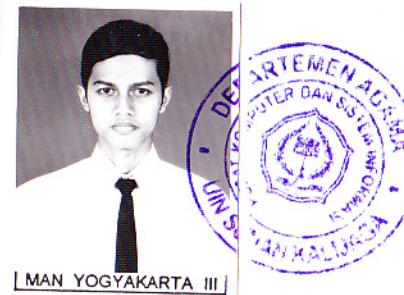
Sangat Memuaskan



UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

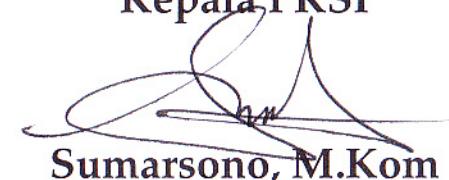
PKSI

Pusat Komputer & Sistem Informasi



Yogyakarta, 2 November 2009

Kepala PKSI



Sumarsono, M.Kom

NIP. 19710209 200501 1 003

DAFTAR NILAI

AMRI ABDURRAHMAN

Nama : RASYID
NIM : 8240017
Fakultas : Dakwah
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	90	A
2	Microsoft Excel	80	B
3	Microsoft Power Point	86	A
4	Internet	90	A
Total Nilai		86,50	A

Standar Nilai :

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
70 - 85	B	Memuaskan
55 - 69	C	Cukup
40 - 54	D	Kurang
0 - 39	E	Sangat Kurang



SERTIFIKAT

Pengurus Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Amri Abdurrahman Rasyid
NIM : 08240017
Fakultas/Jurusan : Dakwah/MD
Tempat tanggal lahir : Magelang, 24 Januari 1990

Telah berhasil menyelesaikan Sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) di Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan predikat:

CUKUP

Ketua
Laboratorium Agama
Masjid Sunan Kalijaga

Dr. Imam Muhsin, M.Ag.
NIP. 19730108 199803 1 010





LABORATORIUM AGAMA
MASJID SUNAN KALIJAGA

Daftar Nilai Sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an (BTA)

Kriteria Penilaian	Nilai
Makharijul Huruf	6,1
Tajwid	6
Kefasihan	6
Kelancaran	6,1
Imla'	6,3
Total	30,5
Rata-rata	6,1

Keterangan:

- 9,00 - 10 : Sempurna
- 8,00 - 8,90 : Baik Sekali
- 7,00 - 7,90 : Baik
- 6,00 - 6,90 : Cukup
- 5,00 - 5,90 : Kurang (tidak lulus)



SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/3464/2012

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Amri Abdurrahman Rasyid
Tempat, dan Tanggal Lahir : Magelang, 24 Januari 1990
Nomor Induk Mahasiswa : 08240017
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2011/2012 (Angkatan ke-77), di :

Lokasi : Kanigoro 1
Kecamatan : Saptosari
Kabupaten/Kota : Gunungkidul
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2012 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,25 (A)
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 12 Oktober 2012

Ketua,

Dr. H. Maksudin, M.Ag.
NIP. : 19600716 199103 1 001



Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/1921/2008



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

NAMA : AMRI ABDURRAHMAN
NIM : 08240017
FAKULTAS : DAKWAH

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop

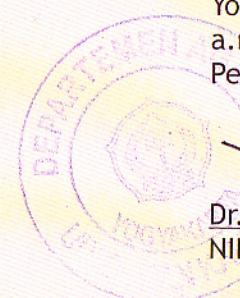
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2008/2009

Tanggal 28 s.d. 30 Agustus 2008 (24 jam pelajaran) sebagai:

PESERTA

Yogyakarta, 2 September 2008
a.n. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.
NIP. 150232846

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Amri Abdurrahman Rasyid
Tempat, Tgl Lahir : Magelang, 24 Januari 1990
Alamat : Sumberagung, Jetis, Bantul
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : Islam
Tinggi/ Berat Badan : 175 cm/ 50 kg
Telephon : 085743739882

Latar Belakang Pendidikan:

1. Tahun 1996 - 2002 SDN Pundung I
2. Tahun 2003 - 2005 MTsN Sumberagung
3. Tahun 2006 - 2008 MAN III Yogyakarta
4. Tahun 2009 - 2013 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta