

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN ETOS
KERJA KARYAWAN DI PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

**Thoha Putra
NIM: 11240085**

Pembimbing :

**Aris Risdiana. S.Sos.I,M.M
NIP. 19820804 201101 1 007**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp: 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-3124/Un.02/DD/PP.01.3/12/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA
KARYAWAN DI PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Thoha Putra
NIM/Jurusan : 11240085/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 30 Nopember 2016
Nilai Munaqasyah : 88 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Pengaji I,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Pengaji II,

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

Renguji III,

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

Yogyakarta, 1 Desember 2016

Dekan,



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di 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 : Thoha Putra

NIM : 11240085

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja

Karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada fakultas dakwah dan komunikasi jurusan/prodi manajemen dakwah uin sunan kalijaga yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang manajemen dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiaanya kami ucapan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Nopember 2016

Ketua Jurusan

Manajemen Dakwah



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

Pembimbing

Aris Risdiana. S.Sos.I.M.M.
NIP. 19820804 201101 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Thoha Putra

NIM : 11240085

Fakultas / Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. DMI Primagama” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiatisme dan tidak berisi materi yang tidak dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusunan ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 28 November 2016

Yang menyatakan,



Thoha Putra
NIM: 11240085

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Almamater tercinta program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan
Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kedua Orang Tua saya yang tidak kenal lelah dalam mendidik dan membesarkan
saya hingga saat ini.

MOTTO

كُلُّمْ رَاعٍ وَكُلُّمْ مَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ^١

Artinya : “Setiap kamu adalah pemimpin, setiap kamu akan dimintai pertanggungan jawab atas apa yang kamu pimpin” (H.R. Bukhari Muslim).



¹ Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Al-Lu'lu' Wal Marjan*, terj. Abdul Rasyad Shiddiq (Jakarta Timur: Akbar Media Eka Sarana, 2013), hlm. 523.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa kami haturkan kehadirat Allah SWT yang telah mencerahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya kepada kami. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada sebaik-baiknya makhluk baginda agung Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, tabi'in, dan para pengikutnya yang setia sampai akhir zaman. Berkat rahmat serta ‘Inayah Allah SWT, dan dengan mengucapkan syukur, Alhamdulillah penyusunan skripsi ini yang berjudul “**Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. DMI Primagama**“ dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis sangat menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya motivasi, bimbingan, dan bantuan baik yang bersifat moril maupun materil dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si selaku Kepala Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .
4. Bapak Aris Risdiana. S.Sos.I, M.M selaku pembimbing skripsi dan pembimbing akademik yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan nasihat dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya dengan penuh kesabaran.
6. Seluruh staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu selama penulis berada di bangku kuliah.
7. Bapak Teguh Sunaryo yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. DMI Primagama.
8. Kepada kedua Orang Tua Peneliti yang telah memberikan dukungan baik moril, spiritual, maupun materi, serta membesarkan dan membimbing peneliti dengan penuh kasih sayang dan kesabaran serta do'a yang tidak lupa mereka panjatkan.
9. Kepada adik-adikku yang selalu memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada team Aljamahir Art kaligrafi yang telah mensupport dalam proses penyelesaian tugas akhir.
11. Kepada teman-teman kaligrafi UKM Almizan yang sudah menjadi keluarga kecil di Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Kepada IKAMUS (Ikatan Keluarga Abituren Musthofawiyah) Yogyakarta.

13. Semua sahabat-sahabat di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2011 yang telah memberikan support dan motivasi.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala amal baik mereka yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi bahasa hingga penyusunannya, maka dari itu dengan lapang hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak agar penelitian selanjutnya dapat tersusun lebih baik. Akhirnya, penulis berharap semoga karya tulis yang sangat sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 28 Nopember 2016

Peneliti,

(Thoha Putra)
NIM: 11240085

ABSTRAK

Thoha Putra. "Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta". Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Dewasa ini, Pembahasan tentang etos kerja menjadi semakin penting. Hal ini dikarenakan dilema kerja yang semakin kompleks. Terlebih etos kerja di PT. DMI Primagama Yogyakarta. Melihat perkembangan PT. DMI Primagama semakin menurun dari setiap tahunnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja karyawan, upaya dari gaya kepemimpinan factor yang memperngaruhi etos kerja karyawan, serta mengetahui gaya dan kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Subjek dari penelitian ini adalah direktur, karyawan pusat dan manajer cabang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan yang ada di PT. DMI Primagama merupakan gaya kepemimpinan demokratis. hal ini terlihat bahwa pimpinan lebih berorientasi kepada karyawan. sikap keterbukaan, kekeluargaan, melibatkan karyawan, dan mendelegasikan tugas dengan baik kepada karyawan. (2) upaya yang dilakukan pimpinan adalah selalu memotivasi karyawan, mengajak diskusi, mewajibkan solat berjam'ah dan mengikuti kajian majlis hadis. (3) etos kerja karyawan sudah cukup baik hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan,santun, rendah hati, melayani dengan baik. namun masih ada sikap terlambat pada saat masuk jam kerja, gairah semangat kerja menurun dari sebelum-sebelunya. (3) factor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu motivasi secara terus menerus, kajian keilmuan islam dan lingkungan kerja yang homogen. Namun hal yang mempengaruhi turunya semangat kerja yaitu terkadang hak-hak karyawan yang terlambat.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, etos kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka.....	7
F. Kerangka Teori.....	10

G. Metode Penelitian.....	28
H. Sistematika Pembahasan.....	34
I. Alur Konsep Penelitian.....	35

BAB II: GAMBARAN UMUM PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA

A. Sejarah	37
B. Profil	39
C. Visi dan Misi	39
D. Program dan Kegiatan	40
E. Struktur Organisasi	43
H. Sarana dan Prasarana.....	44
I. Sumber Daya Manusia	46
J. Produk.....	50
K. Cabang Organisasi.....	52

BAB III: PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan	53
1. Pembuatan Keputusan dan Disiplin kerja	54
2. Pendeklegasian Tanggung Jawab	67
3. Penguatan Kode Etik Kerja	71
4. Pembuatan Perencanaan.....	76
B. Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja	79

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran-saran	89

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Karyawan.....	47
Tabel 2.2	Pendidikan Karyawan.....	48
Tabel 2.3	Masa Kerja Karyawan	49
Tabel 2.4	Produk PT. DMI Primagama.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Triangulasi Sumber Data.....	31
Gambar 1.2	Triangulasi Keabsahan Data	31
Gambar 1.3	Alur Konsep Penelitian.....	36
Gambar 2.4	Struktur Organisasi.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penulisan skripsi ini, perlu peneliti memberikan penegasan judul guna menghindari terjadinya kesalahpahaman mengenai tema terkait. Adapun judul penelitian ini yaitu “ **Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. DMI Primagama** ”, pada tema judul ini maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa istilah dibawah ini:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara ia berlagak dan tampil dalam menggunakan kekuasaan. Banyak bentuk-bentuk gaya kepemimpinan yang kita temui dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, salah satunya dalam berorganisasi. Seperti corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer dalam perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap keefektivitasan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya. Kemampuan dalam memimpin mampu untuk diikuti oleh bawahan yang dikenal sebagai kepemimpinan¹. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam judul ini yaitu cara sikap atau perilaku yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi serta mengarahkan para bawahanya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi atau perusahaan.

2. Etos Kerja

¹ Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Edisi 2012).hlm 67.

Etos kerja menurut Panji Anaraga mendefinisikan etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu untuk menimbulkan pandangan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi-motivasi².

Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja lebih rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar. Dalam penelitian ini etos kerja memiliki kaitan erat terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam suatu organisasi, yaitu etos kerja yang tinggi bergantung pada gaya kepemimpinannya yang dipakai oleh pimpinan atau direktur di PT. DMI Primagama Yogyakarta.

3. PT. DMI Primagama Yogyakarta

PT. *Dermatoglyphics Multiple Intellegence* Primagama atau disingkat menjadi PT. DMI Primagama Yogyakarta merupakan lembaga yang bergerak pada Ilmu atau metoda yang berbasis teknologi canggih statistik dan pemrogram komputer guna membaca peta potensi diri melalui sidik jari (*Fingerprints*). DMI Primagama ini adalah satu-satunya pemegang lisensi di Indonesia dari *Comecare Pte, Ltd Singapore* pemilik lisensi resmi deteksi *fingerprint* Singapura. Kemudian atas lisensi itulah DMI Primagama medaftarkan atas hak cipta (Surat Pendaftaran Ciptaan) tes deteksi bakat *Fingerprint* DMI di Departemen Kementerian Hukum dan HAM dengan

² Panji Anaraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2001), hlm.29.

nomer pendaftaran hak cipta adalah 043867 selama 50 tahun terhitung dari tanggal 03 Maret 2008 yang berkantor pusat di Graha Pogung Lor No 2,3, Lantai 1 Jl. Ringroad Utara, Pogung Lor Yogyakarta.

Jadi, yang dimaksud pada judul skripsi ” Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta” adalah gaya kepemimpinan sebagai alat atau titik fokus pada peningkatan etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan tergantung pada gaya kepemimpinan seperti apa yang dipakai. Oleh sebab itu dalam penelitian ini lebih cendrung pada gaya kepemimpinan yang dipakai sebagai uapa dalam meningkatkan etos kerja.

B. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif pada idealnya adalah bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidak pastian di masa akan datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan,

mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Hal inilah yang membuat tertarik peneliti untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai gaya kepemimpinan. Salah satunya yaitu pada gaya kepemimpinan yang ada di PT. DMI Primagama.

Awal mulanya peneliti telah mengamati tentang gaya kepemimpinan di PT. DMI Primagama selama dua minggu pada saat melakukan tugas magang dari salah satu matakuliah, peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai di PT. DMI Primagama sangat menarik sekali, terutama dalam hal motivasi, religius, rasa kekeluargaan, serta memiliki keintelektualan yang cukup baik. Peneliti rasakan pada saat itu ada tumbuh rasa semangat untuk magang lebih lama lagi agar terus mendapatkan motivasi-motivasi dari pimpinan. Dari perihal tersebutlah peneliti mencoba untuk terus menggali gaya kepemimpinan beliau apakah mampu untuk meningkatkan etos kerja karyawan di PT. DMI Primagama.

Peneliti melihat gaya kepemimpinan di PT. DMI Primagama mampu menjalin kerjasama serta mengembangkan perusahaan keberbagai wilayah. Hasil dari kerjasama yang baik sangat mendongkrak kemajuan pada perusahaan baik itu dari tingkat pelayanan, fasilitas, serta komunikasi yang berkelanjutan. Hal ini dapat memperoleh informasi bahwa perusahaan PT. DMI Primagama yang kini berkembang pesat dengan jaringan kerjasamanya di berbagai wilayah Indonesia. Ini menandakan bahwa adanya sebuah indikator pada kepemimpinannya yang memiliki kemampuan-kemampuan khusus yang berdampak pada meningkatnya cabang-cabang diberbagai wilayah.

Pada lembaga *Dermatoglyphics Multiple Intellegence* Primagama atau disingkat DMI Primagama Yogyakarta adalah merupakan lembaga yang bergerak pada ilmu atau metode yang berbasis teknologi canggih Statistik dan Pemrograman Komputer guna membaca peta potensi diri melalui sidik jari (*fingerprint*). PT. DMI Primagama sendiri berdiri pada tanggal 3 maret 2008 hingga saat sekarang ini yang beralamatkan kan di wilayah Pogung lor, ruko nomor 2-3, ringroad utara.

Jadi, yang dimaksud dalam judul ini “Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyan di PT DMI Primagama adalah gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikasi yang berperan penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan. sikap dan perilaku seorang pemimpin akan memberikan kontribusi besar terhadap etos kerja. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi atau perusahaan maka hasilnya akan berdampak positif.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka peneliti menarik sebuah rumusan masalah yaitu “Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. DMI Primagama Yogyakarta dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. DMI Primagama Yogyakarta dalam meningkatkan etos kinerja karyawan.
- b. Mengetahui usaha pemimpin dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memberikan sumbangsih berupa pengembangan ilmu manajemen dakwah terutama terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan sebagai refrensi penelitian yang akan datang.

b. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan dibidang manajemen.

2) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya lembaga terutama bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di lembaga PT. DMI Primagama.

E. Kajian Pustaka

Sejauh ini telah banyak pembahasan mengenai gaya kepemimpinan yang dibahas pada karya ilmiah. Dalam penelitian ini perlu adanya dukungan dari beberapa literatur yang relevan terhadap masalah yang menjadi objek penelitian sehingga dapat diketahui posisi penyusun dalam melakukan penelitian. Adapaun literatur yang penyusun temukan yakni antara lain:

Jurnal Biatna Dulbert Tampubolon yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. Hasil jurnal ini menjelaskan tentang faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut , sehingga dalam pengembangan organisasi kedepan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan organisasi. Sedangkan faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun

masih signifikan dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai organisasi tersebut.³

Jurnal Eddy Madiono Sutanto yang diterbitkan pada bulan September tahun 2000 yang berjudul “Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpin. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.⁴

Skripsi yang berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem, Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada BMT Bina Insan Mulia Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*” yang ditulis oleh Akhir Hakim Tahun 2005. Isi dari skripsi ini adalah mengenai apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap motivasi atau semangat kerja karyawan. Dalam penelitiannya menggunakan metode yaitu, pengambilan sempel, dan teknik

³ Biatna Dulbert Tampubolon, “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. *Jurnal Standardisasi*, Vol. 9 No. 3 (Puslitbang BSN, 2008). hlm. 106.

⁴ Eddy Madiono Sutanto, “Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo.” *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 2, No. 2, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, September 2000). Hlm. 29.

pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden⁵.

Skripsi yang berjudul “ *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah* ” yang ditulis oleh Jumiyati Tahun 2014. Skripsi ini membahas tentang bagaimanakah gaya kepemimpinan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al Islamiyah Grojogan Bantul dan bagaimana peningkatan mutu serta usaha yang dilakukan pada madrasah tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan meneliti subjek dan objek yang ada pada madrasah tersebut.⁶

Skripsi yang berjudul “ *Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja RSUD Purworejo* ”, Penelitian ini ditulis oleh Rahayu tahun 2001. Dalam skripsinya membahas tentang tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan factor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ada hubungan positif dan signifikan antara variable kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable motivasi kerja karyawan, dan variable kepemimpinan paling dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.⁷

⁵ Akhir Hakim, *Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Imbalan dan lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada BMT Bina Insani Mulia kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*, (Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga, 2005

⁶ Jumiyati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah*, (Yogyakarta: Skripsi, fak. Tarbiyah, UIN Sunan Kalijaga).2014

⁷ Rahayu , *Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja RSUD Purworejo*. 2001

Dari beberapa pemaparan hasil penelitian di atas, peneliti berkesimpulan bahwa penelitian ini berbeda dengan peneliti sebelumnya, berbeda karena belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan, dari metode dan *setting* tempat berbeda dari peneliti sebelumnya. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta sangat menarik untuk diteliti karena pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

F. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pemimoin

Pemimpin mempunyai macam-macam pengertian. Definisi pemimpin sangat banyak sekali, yaitu sebanyak pribadi yang berminat mengenai pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu dengan faktor situasi.

Pemimpin adalah Seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Henry Part Fairhtchild dikutip Kartini Kartono menyatakan pemimpin dalam pengertian luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan,

mengorganisasi atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prastise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi atau penerima secara sukarela oleh para pengikutnya.⁸

b. Pemimpin dalam Perusahaan

Dalam suatu organisasi formal memiliki struktur yang relatif permanen dan mekanisme serta prosedur kerja yang statis, pasti dan teratur. Struktur seperti itu biasanya ditetapkan secara resmi oleh pihak yang berwenang, sebagai pihak yang bertanggung jawab pada organisasi tersebut secara keseluruhan. Oleh karena itu pada setiap lingkungan kerja pada suatu organisasi formal memerlukan pemimpin.⁹

Didalam buku majalah SWA disebutkan ada empat hal yang harus dipahami oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya yang dianggap sebagai tim dalam perusahaan, yang pertama yaitu tim harus mampu bertahan hidup walau apapun yang terjadi, dengan demikian tim harus mampu mengambil keputusan sangat cepat, beserta resiko yang terkait. Kedua, tim harus didesain yang sesuai dan tidak bertentangan dengan struktur otak manusia, manusia pada dasarnya secara genetik dikode untuk hidup sebagai tim. Ketiga, tim harus mendapatkan dukungan untuk mencapai potensi penuh. Keempat, ukuran dan

⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).hlm.38.

⁹ Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. *Kepemimpinan yang efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, cet ke-6, 2012). hlm. 9.

komposisi tim sangat berpengaruh saat menetapkan tujuan strategis. Hasil pengamatan dalam majalah ini bahwa tim yang gagal karena memiliki ukuran yang terlalu besar dan kebanyakan usaha yang sukses bergantung pada ukuran tim yang paling kecil, yaitu dua orang.¹⁰

Secara alami, kemampuan kepemimpinan setiap orang adalah memiliki *span of control* sebanyak enam sampai sepuluh orang. Jika lebih dari sepuluh maka tidak memiliki kemampuan intelektual, emosional ataupun memberikan perhatian *badwidth* untuk memberikan perhatian pribadi lagi. Pada riset wooley tahun 2007 membuktikan, anggota tim yang mampu menyelesaikan tugas atau dengan tim yang dengaan tugasnya sesuai dengan kemampuannya menunjukan kinerja yang lebih baik daripada tim dengan tugas yang tidak sesuai atau dengan kemampuan yang sama. Implikasinya sungguh luar biasa , tidak peduli seberapa banyak jumlah anggota tim yang ditambahkan kedalam tim atau seberapa banyak mereka bekerja sama, kinerja mereka tidak akan meningkat kalau mereka tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, kolaborasi yang kuat tidak akan menyelesaikan masalah kalau anggota tim tidak memiliki kemampuan. Sebaliknya kalau memiliki talenta yang luar biasa, mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan baik sekalipun mereka diberikan pekerjaan yang salah.

c. Jenis Gaya Kepemimpinan

¹⁰ Majalah SWA, edisi 12-25 November 2015. hlm. 26

Corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer dalam perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap keefektivitasan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya. Kemampuan dalam memimpin mampu untuk diikuti oleh bawahanya yang dikenal sebagai kepemimpinan. Setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, dari kecil, menengah, dan besar, masing-masing tahap perkembangannya mempunyai bobot persoalan yang berbeda-beda, dan biasanya setiap jenjang itu memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Kebutuhan yang sesuai dengan dengan tingkat perkembangan perusahaan itu baru disadari kemudian ketika seorang yang memimpin perusahaan tingkat tertentu mengalami kegagalan ketika berpindah tingkat perusahaan yang ada dibawah atau di atas kelasnya selama ini¹¹. Kartini Kartono menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa macam gaya dan tipe, diantaranya adalah:¹²

1) Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis ini memiliki indikator:

- a) Kekuatan energi.
- b) Daya tarik dan perbawa yang luarbiasa untuk mempengaruhi orang lain.
- c) Memiliki banyak inspirasi.

¹¹ Musya Asy'ary, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat* (Yogyakarta: Lesfi,1997). hlm.115

¹² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, cet ke 20 2014).hlm.80.

- d) Keberanian dan keyakinan yang teguh pada pendirian sendiri.
- e) Totalitas kepribadian pemimpin dengan gaya ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya, Sampai sekarangpun orang-orang tidak mengetahui sebab-sebabnya. Gaya ini dinggap memiliki kekuatan ghaib dan kekuatan-kekuatan yang superhuman yang diperolehnya sebagai karunia yang maha kuasa.

2) Paternalistik

Gaya ini lebih kepada gaya ke bapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahanya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d) Hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- e) Tidak memberikan atau hampir-hampir tidak memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar

3) Militeristik

Gaya ini sifatnya kemiliter-militeran, tetapi jika dilihat lebih seksama, gaya ini sama seperti gaya otoriter. Hendaknya dipahami, bahwa gaya kepemimpinan ini berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristik antara lain adalah :

- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahanya keras sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.
- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya.
- c) Sangat menyenangi formalitas, upacara- upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
- d) Menuntut adanya kedisiplinan keras dan kaku dari bawahannya.
- e) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritik-kritikan dari bawahannya.
- f) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4) Otokratis

Otokrat berasal dari kata autos yang artinya sendiri, kratos artinya kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Adapun indikatornya adalah:

- a) Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Gaya ini berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan

bawahnya.anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan.

- b) Semua puji dan kritikan terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

5) Laisser faire

Pada kepemimpinan ini sang pemimpin praktis tidak memimpin melainkan membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. pemimpin ini merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, tidak memiliki kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya.

6) Populistis

Populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kepemimpinan ini adalah sebagai kepemimpinan yang dapat membangun kesolidaritasan masyarakat yang dipimpinya.

Indikatornya adalah:

- a) Berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat
- b) Kurang mempercayai dukungan dari pihak asing
- c) Membangun kesoladaritasan masyarakat

7) Administratif

Kepemimpinan ini adalah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Para pemimpinya terdiri dari teknokrat dan administratur-administratur yang mampu menggerakan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi yang efektif dalam membangun sebuah Negara, organisasi dan perusahaan.

8) Demokratis

- a) Kepemimpinan demokrasi berorientasi pada manusia
- b) Memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya
- c) Terdapat kordinasi pekerjaan pada bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik.
- d) Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi setiap individu
- e) Mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan
- f) Kepemimpinan ini mengakui keahlian spesialis para bawahannya serta memanfaatkan kapasitas anggotanya seefektif mungkin dan sebaik-baiknya.

Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan ada gejala-gejala sebagai berikut:

- a) Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pimpinan tersebut tidak ada dikantor.

- b) Otoritas sepenuhnya didelegasikan kebawah, dan masih-masing orang menyadari tugas serta kewajibanya sehingga mereka merasa senang dan puas, dan aman setiap menyandang setiap tugas kewajibanya.
- c) Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran kerjasama dari setiap warga kelompok.
- d) Dengan begitu pimpinan demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi pencapaian tujuan organisasi.
- d. Gaya Kepemimpinan Demokratis
- para teoritis menganggap bahwa kepemimpinan yang ideal adalah yang demokrasi, karena banyak mengandung unsur positif. Konsekuensi dari gaya ini adalah *people centered*, berorientasi pada manusia, bukan pada benda.¹³
- Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor penting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filosafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan mahluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama.

¹³ M. Alfan Alfian, *Menjadi Pemimpin Politik*, (Jakarta: GramediaPustaka Utama), hlm, 205

Didalam bukunya P. Siagian yang dikuti oleh M Alfi alfian mencatat beberapa cara gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

- 1) Memiliki pandangan, betapa pun besarnya sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi, kesemuanya itu tidak berarti apa-apa kecuali digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia dalam organisasi demi kepentingan pencapaian tujuan dan berbagai saran organisasi.
- e. Dalam kehidupan organisasi tidak mungkin, tidak perlu, bahkan tidak boleh semua kegiatan dilakukan sendiri oleh pemimpin, dan oleh karena itu selalu mengusahakan adanya pendeklegasian wewenang yang praktis dan relistik tanpa kehilangan kendaliorganisasional.
- f. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertaanya dalam proses pengambilan keputusan.
- g. Kesungguhan yang nyata dalam memperlakukan para bawahan sebagai mahluk politik, mahluk ekonomi, mahluk sosian dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas yang mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, mulai dari yang bersifat kebendaan seperti sandang, pangan, papan, meningkat pafda kebutuhan yang bersifat keamanan, kebutuhan sosial, dan

kebutuhan pengakuan status hingga kepada kebutuhan yang bersifat spiritual.

- h. Usaha memperoleh pengakuan tulus dari para bawahan atas pimpinan orang yang bersangkutan didasarkan kepada pembuktian kemampuan pemimpin organisasi dengan efektif, bukan sekedar karena pemilihan wewenang formal berdasarkan pengangkatanya.

Nilai-nilai demokratis dalam kepemimpinan tampak dari kebijakan pemimpin yang orientasinya pada hubungan manusia. Berupa perlakuan yang sama dan tidak membeda-bedakan anggota organisasi atas dasar warna kulit, ras, kebangsaan. Agama dan status sosial ekonomi. Pengimplementasian nilai-nilai demokratis dalam kepemimpinan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sesuai dengan posisi dan wewenang masing-masing. Gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreativitas, inovasi, kritik, saran-saran yang dilakukan secara bertanggung jawab. Didalam kebebasan itu, setiap organisasi tidak dapat lepas dari ikatan peraturan yang dibuat melalui kesepakatan bersama, agar hak dan kewajiban dapat dipenuhi, tanpa mengganggu hak dan kewajiban anggota organisasi lain.

Gaya kepemimpinan demokratis dengan kata lain dilingkungan organisasi menunjukkan perilaku selalu mampu dan berusaha

mengikut sertakan anggota organisasinya sebagai bawahan secara aktif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pada uraian-uraian sebelumnya bahwa tipe kepemimpinan demokratis juga dapat bergerak dan titik ekstrim tertinggi yang menggambarkan gaya atau perilaku kepemimpinan sangat demokratis, sampai titik ekstrim rendah yang bertolak belakang menjadi kepemimpinan otoriter. Dalam pergeseran tersebut gaya demokrasi berlangsung dalam gaya atau perilaku kepemimpinan yang terdiri dari: Kepemimpinan birokrat, kepemimpinan pembangun atau pengembang organisasi, kepemimpinan eksekutif, kepemimpinan organisatoris dan administrator, kepemimpinan legitimasi atau resmi atau berdasarkan pengangkatan.¹⁴

2. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari kata Yunani, Ethos artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. Dalam Websters World University Dectionary pada buku Dr. Ahmad Janan Asifudin dijelaskan bahwa etos kerja adalah sifat atau dasar karakter yang merupakan kebiasaan watak bangsa atau ras.¹⁵ Koentjoro Ningrat mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas

¹⁴ Sudaryono, *leadhership Teori dan Praktek Kepemimpinan*,(Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia), hlm. 216.

¹⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*,(Surakarta: Muhammadiyah University Press 2004), hlm. 25.

yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain.¹⁶ Dalam *Hand Book Of Psychology Term* dalam buku Mochtar Buchori, etos diartikan sebagai pandangan khas suatu kelompok sosial, sistem yang menilai latarbelakangi adat istiadat dan tata cara suatu komunitas.¹⁷

b. Terbentuknya Etos Kerja

Manusia bukan suatu entitas homogen, melainkan suatu realitas heterogen yang tidak jarang merupakan carut marut yang tidak teratur. Pembentukan dan penguatan etos kerja tidak semata-mata ditentukan oleh pendidikan atau prestasi yang menghubungkan dengan profesi dan dunia kerja. Tetapi ditentukan juga oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber keyakinan dan iman. Oleh karena itu, salah satu hal yang ingin dicari sebagai sumber untuk menemukan etos kerja adalah dari agama¹⁸.

Menurut Hanna Djumhana Bastaman dikutip oleh Djamaludin Ancok tentang ciri manusia antara lain, ia merupakan kesatuan dari empat dimensi, yakni: Fisik-Biologis, Mental-psikis, Sosio-kultural, dan spiritual.¹⁹ Kajian terhadap perilaku manusia tidak cukup hanya menggunakan studi objek semata. Untuk memahami tingkah laku

¹⁶ Koentjoro Ningrat, *Rintangan-rintangan dalam Membangun Ekonomi*,(Jakarta: Lipi 1980), hlm. 231

¹⁷ Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*,(Jakarta: IKIP Muhammadiyah Perss, 1994), hlm. 6.

¹⁸ Musa Asy'ari, *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat*, (Yogyakarta: Lesfi 1997),hlm. 35.

¹⁹ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashari Suroso, *Psikologi Islam, Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), cet.ke 2. hlm.156.

seseorang perlu dipertimbangkan perasaan, keinginan, harapan dan aspirasinya.

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia ialah merupakan penceran dari sikap hidup yang mendasar pemiliknya terhadap kerjanya. Nuwair dikutip oleh Djamiludin Ancok menegaskan bahwa manusia adalah mahluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut mewarnai perilaku orang yang bersangkutan.²⁰ Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang dapat berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar ini.

Pada setiap diri manusia memiliki latar belakang yang berbeda-beda seperti keyakinan dan motivasi yang berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang tidak bersangkut paut dengan agama dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama.

Untuk memberikan keterangan lebih jelas bagaimana etos kerja terbentuk, baik yang tidak terlibat pada agama dengan yang terlibat dengan agama yang bersifat islami secara sederhana. ²¹Dengan Mencermati dapat ditangkap adanya persamaan dan perbedaan mendasar diantara keduanya. Adapun persamaan dan perbedaanya sebagai berikut:

²⁰ *Ibid.*, hlm. 157.

²¹ *Ibid.*, hlm. 160

Persamaan.

- 1) Etos kerja non agama dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan biasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.
- 2). Kedua-duanya timbul karena motivasi
- 3). Motivasi kedua-duanya karena didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja
- 4) Kedua-duanya dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Factor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja adalah:²²

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menetukan jalanya pembangunan atau modernisasi.

²² Musa Asy'ari, *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat*, (Yogyakarta: Lesfi 1997), hlm.38.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan cepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitanya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri seseorang akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang, yang juga berpengaruh oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya

4) Usia

Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering diidentikan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki.

Sedangkan Faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja adalah:

1) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaiknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungn alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di Negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung

tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja tinggi sehingga mendorong Negara tersebut mencapai kesuksesan.

d. Indikasi-indikasi Beretos Kerja Tinggi

Manusia adalah mahluk bekerja, *Homo faber*. Dengan bekerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan masyarakat. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia, dan karenanya menjadi hakikat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaanya. Bekerja sebagai pernyataan eksistensi diri manusia sesungguhnya penjelmaan kesatuan diri yang melibatkan semua unsur yang membentuk keakuanya, yaitu jiwa, semangat, pikiran maupun tenaga serta anggota tubuh fisiknya. Oleh karena itu, maka dalam bekerja eksistensi diri manusia terlihat dan terukur kadar kualitasnya.²³

Pada setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Maka individu atau kelompok

²³ Musa Asy'ari, *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat*, (Yogyakarta: Lesfi 1997),hlm.40.

masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila memnunjukan tanda-tanda sebagai berikut:²⁴

- 1) Mempunyai penilaian positif terhadap hasil kerja manusia
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatuhal yang amat luhur bagi eksistensi manusia
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dapat diklarifikasi sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Sementara itu, penelitian kualitatif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap gejala holistic-kontekstual (secara mnyeluruh dan sesuai dengan konteks atau apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrumen penelitian itu sendiri.²⁵

2. Subjek dan Objek Penelitian

²⁴ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashari Suroso, *Psikologi Islam, Solusi islam atas problem-problem psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), cet.ke 2. hlm.179.

²⁵ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras.2011), hlm.64.

a. Subjek Penelitian²⁶

Penelitian yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan dan pegawai di lembaga PT. DMI Primagama Yogyakarta serta Masyarakat.

b. Objek Penelitian²⁷

Objek dalam penelitian ini adalah masalah yang terjadi dari penelitian, yaitu gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta.

3. Data dan Sumber Data

a. Data Primer²⁸

Data primer merupakan data yang hanya dapat diperoleh dari sumber aslinya atau pertama, dalam penelitian ini adalah hasil wawancara atau metode interview serta observasi dengan para informan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. DMI Primagama Yogyakarta.

b. Data Sekunder²⁹

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita bisa mengambil yang kemudian mengolahnya, dalam penelitian ini bisa diambil dari proses observasi dan dokumentasi, catatan-catatan

²⁶ Subjek penelitian adalah responden atau sumber data yang memberikan data untuk peneliti. Hamidi, *penelitian dan teori komunikasi*,(Malang: UMM Press,2010). hlm.5

²⁷ Objek penelitian adalah tempat yang dijadikan sebagai tempat penelitian. *Ibid.*, hlm.6

²⁸ Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Saifuddin Azwar,*Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar ,2010). hlm.91.

²⁹ Data Sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. *Ibid.*, hlm.91.

dan bacaan yang relevan dengan penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan dalam memningkatkan etos kerja karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini digunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Metode Wawancara³⁰

Metode ini digunakan untuk menghimpun data mengenai gambaran garis besar gaya kepemimpinan dan etos kerja yang diterapkan. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas atau terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara, peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan. Adapun sasaran yang akan diwawancarai adalah pimpinan dan pegawai lembaga tersebut serta masyarakat selaku seba gai konsumen. Disini peneliti menggunakan metode wawancara dengan merekam percakapan nara sumber menggunakan *handphone* dan menulis manual garis besar dari hasil wawancara tersebut agar sumber data yang diperoleh itu benar.

b. Metode Dokumentasi³¹

³⁰ wawancara (*interview*) adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rosda Karya, 2012), hlm. 83

Metode dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini dipakai untuk melengkapi data tentang gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman dan beberapa data tambahan yang nanti diperlukan dalam pembahasan penelitian.

c. Metode Observasi³²

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi lingkungan di PT DMI Primagama Yogyakarta.

5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³³

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, aktivitas dalam analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

³¹ Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 73.

³² Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 145

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 333.

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya

b. *Data Display*

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah mendisplaykan data. Data disajikan bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan selanjutnya.

c. *Conclusion Drawing* (Verifikasi)

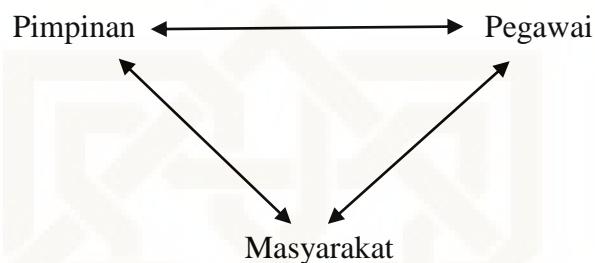
Setelah data direduksi, langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

6. Metode Keabsahan Data

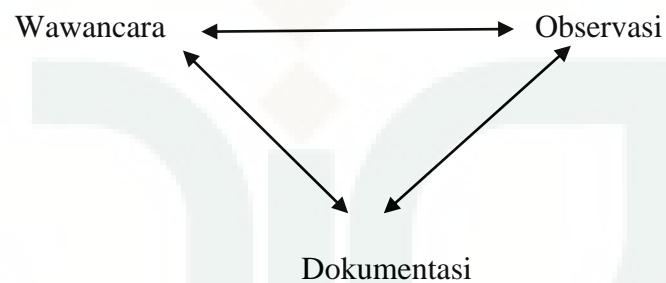
Dalam upaya pengecakan keabsahan data, memiliki banyak metode yang ditempuh untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh adalah real seperti yang dilakukan di lapangan. Menurut Wiliam Wiersma, Teknik pengecekan keabsahan data dengan cara triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada

sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Untuk lebih jelasnya lihat gambar berikut:³⁴

Gambar 1.1
Triangulasi Sumber Data



Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



³⁴ *Ibid.*, hlm. 273-274.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian. Yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahaminya dan untuk mengetahui hubungan yang logis antara bagian satu dengan bagian yang lainnya, perlu adanya sistematika pembahasan yang terdiri dari bab-bab yang saling berkaitan. Adapun sistematika pembahsanya sebagai berikut:

BAB I Merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi penegasan judul, latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

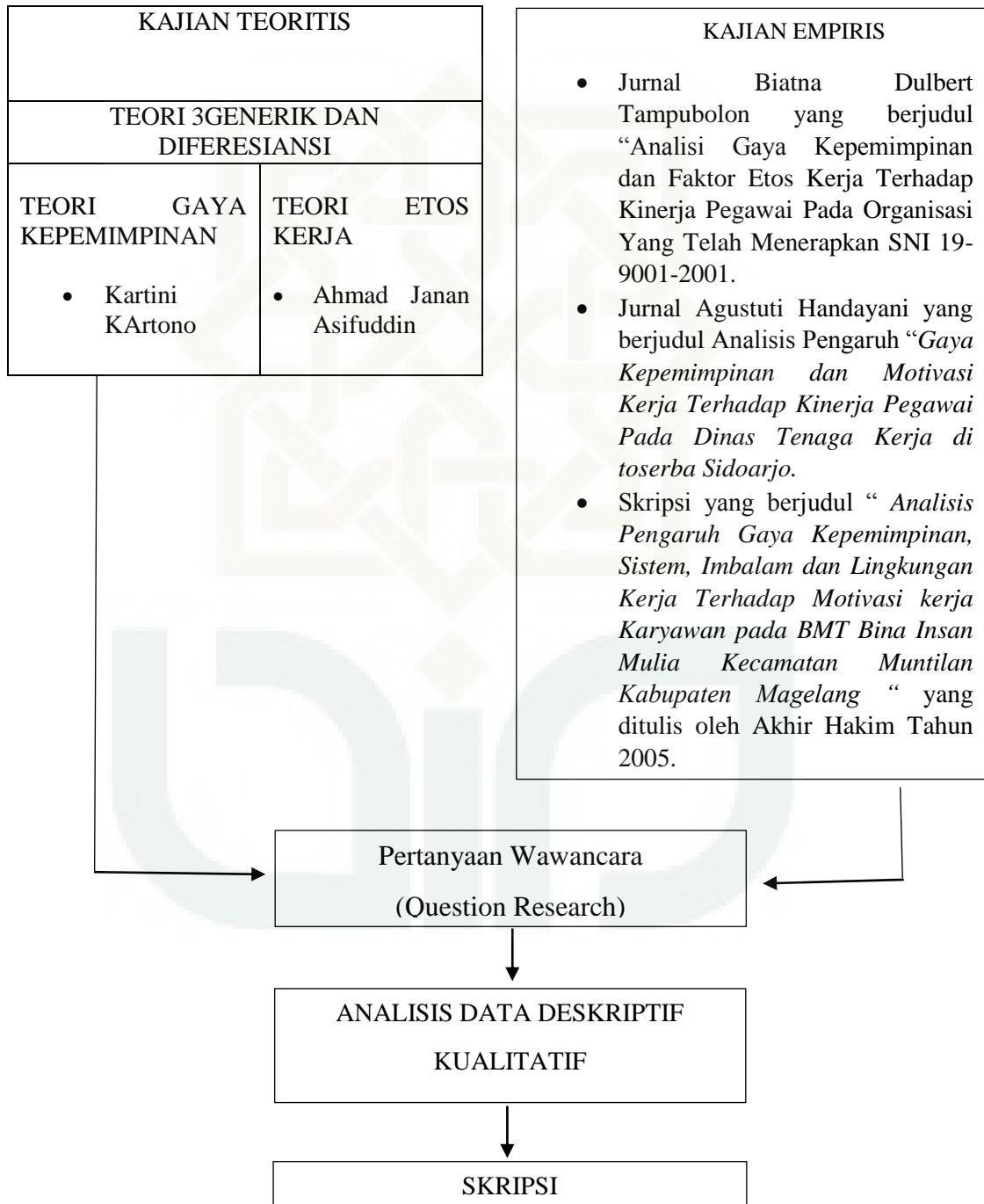
BAB II menjelaskan tentang penelitian yang mencakup tentang gambaran umum PT. DMI Primagama Yogyakarta yang meliputi sejarah, berdiri, struktur organisasi, visi dan misi lembaga, serta program kegiatan yang ada didalamnya.

BAB III membahas tentang penelitian, yaitu analisis tentang Gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan di lembaga PT. DMI Primagama Yogyakarta.

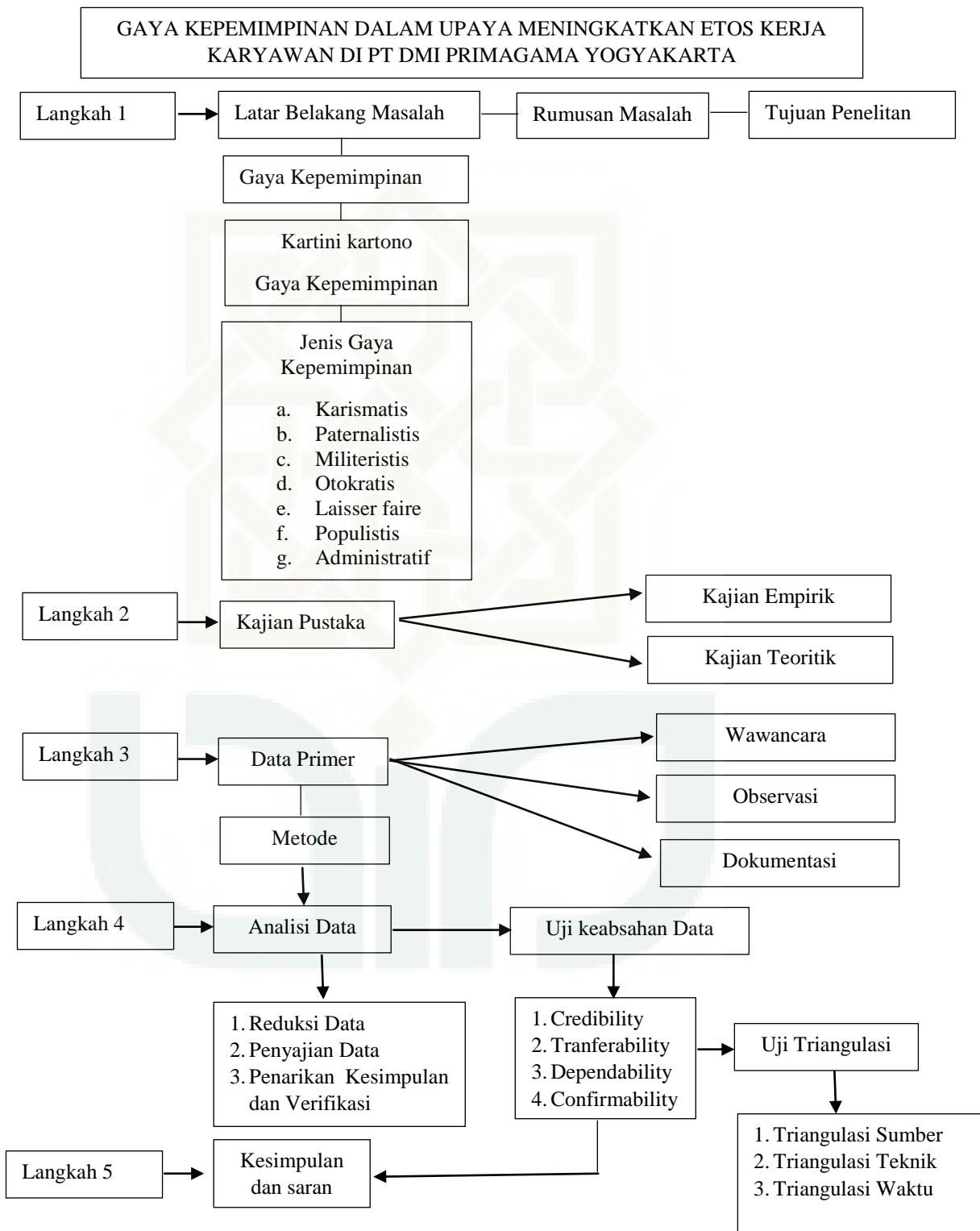
BAB IV adalah penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil yang diperoleh berdasarkan teori dan konsep serta hasil yang didapatkan dilapangan

I. Kerangka Konsep dan Alur Skema Penelitian

Kerangka dan alur penelitian dibuat untuk memberikan gambaran secara ringkas agar mudah dipahami, serta mempermudah penelitian dalam melakukan proses penyusunan hasil penelitian.



GAMBAR: 1.3
Alur Skema Penelitian



BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang ada di PT DMI Primagama Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat pimpinan selalu terbuka dan melibatkan bawahan dan memberikan kesempatan pada bawahan untuk berbicara dan mengemukakan ide kreatifitasnya. Kedua, pimpinan mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan job masing-masing. Ketiga, pada pembuatan perencanaan pimpinan melibatkan semua karyawan. Pimpinan lebih berorientasi kepada manusia maka sikap kekeluargaan terjalin sangat baik sekali, Dan adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan diantaraya, pimpinan selalu memotivasi karyawan, berdiskusi, melakukan kegiatan religius dalam perusahaan seperti solat berjama'ah dan majlis hadis. Namun gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan etos kerja masih belum sepenuhnya menghasilkan sesuai yang diinginkan, hal ini terlihat dari faktor bahwa masih sering terjadinya keterlambatan masuk jam kerja karyawan dan kurangnya semangat dalam bekerja, faktor penyebab yang mempengaruhi menurunya etos kerja karyawan tersebut adalah karena terkadang hak karyawan yang kurang tersejahterakan dengan baik. Pada intinya gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan belum memiliki keseimbangan antara usaha yang dilakukan dengan apa yang

dibutuhkan oleh karyawan. ada hal-hal yang mempengaruhi naik dan turunya etos kerja karyawan dari bentuk internal dan eksternalnya.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian diatas, berikut dikemukakan saran dan rekomendasi dari peneliti :

1. Gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan harus diimbangi dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, dalam artian bahwa ada hak-hak karyawan yang harus disegerakan sebagai pendukung dalam peningkatan etos kerja karyawan. Memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi karyawan kemudian melakukan sebuah evaluasi serta berikan solusi yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaraga, Panji. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineke Cipta, 2001.
- Ancok, Djamiludin, Suroso, dan Fuat Nashari, *Psikologis Islam, Solusi islam atas problem-problem psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Asy'ary, Musya. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Lesfi, 1997.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Hakim, Akhir, *Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Imbalan dan lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada BMT Bina Insani Mulia kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*, Yogyakarta: Skripsi, Program Strata Satu UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Hamidi, *penelitian dan teori komunikasi*, Malang: UMM Press, 2010.
- Jumiati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah*, Yogyakarta: Skripsi, Program Strata Satu UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Majalah SWA, edisi 12-25 November 2015.
- Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Perss, 1994.
- Mubyanto dkk, *etos kerja dan kohesi sosial*, Yogyakarta: Aditya Media, 1993.
- Nawawi, Hadari, dan M. Martini. *Kepemimpinan yang efektif*, Edisi kedua belas, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Ningrat, Koentjoro. *Rintangan-rintangan dalam Membangun Ekonomi*, Jakarta: Lipi, 1980.
- Rahayu. *Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja RSUD Purworejo*. 2001.
- Sutanto, Eddy Madiono. "Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di

Toserba Sinar Mas Sidoarjo”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 2, No. 2*, (Surabaya: Universitas Kristen Petrah, September 2000)

Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gadjah Mada University Press. Edisi 2012.

Tampubolon, Biatna Dulbert. “Analisi Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. *Jurnal Standardisasi*, Vol. 9 No. 3 (Puslitbang BSN, 2008).

Tanzeh, Ahmad. Metodologi Penelitian Praktis, Yogyakarta: Teras. 2011.

INTERVIEW GUIDE

A. Pimpinan PT.DMI Primagama Yogyakarta

1. Bagaimanakah cara anda dalam setiap mengambil sebuah kebijakan dan keputusan bersama para karyawan?
2. Bagaimana cara anda mendelegasikan suatu tanggung jawab ?
3. Bagaimana cara anda membuat suatu rencana kerja ?
4. Seandainya ada bawahan anda yang melanggar aturan perusahaan, bagaimana anda menghadapinya ?
5. Seandainya anda membuat suatu kebijakan, kemudian bawahan anda banyak yang menentangnya, bagaimana anda mengatasinya?
6. Apakah antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan memiliki batasan komunikasi?
7. Sudah berapa lamakah rata-rata karyawan bekerja ?
8. Apakah ada karyawan yang mengundurkan diri dalam pekerjaan?
9. Adakah suatu hal yang menunjukan etos kerja karyawan meningkat?
10. Kegiatan apa sajakah yang anda lakukan dalam meningkatkan etos kerja karyawan?

B. Pegawai PT. DMI Primagama Yogyakarta

1. Pemimpin seperti apakah yang anda inginkan?
2. Bagaimanakah menurut anda terhadap sikap pemimpin anda dalam setiap mengambil kebijakan dan keputusan?

3. Apakah anda dan karyawan lain selalu diikutsertakan dalam setiap pengambilan sebuah keputusan?
4. Seperti apakah peraturan dan sangsi yang diberikan oleh pemimpin anda?
5. Bagaimanakah sikap pemimpin anda dalam memberikan sebuah panismen terhadap karyawan jika ada yang melanggar peraturan?
6. Bagaimana sikap pemimpin anda dalam memberikan tanggung jawab sebuah pekerjaan kepada anda?
7. Apakah sikap pemimpin anda berbeda saat berinteraksi dengan karyawan dan konsumen?
8. Apakah karakter kepemimpinan yang dimiliki pimpinan anda?
9. Kegiatan apa saja yang diterapkan di dalam perusahaan?
10. Apakah ikatan emosional anda kepada pimpinan sudah baik?
11. Apakah anda sudah memberikan kinerja yang baik terhadap kepemimpinan yang ada?

C. Masyarakat (Konsumen)

1. Bagaimanakah karakter sosok kepemimpinan di PT. DMI Primagama Yogyakarta menurut anda?
2. Bagaimana penilaian anda terhadap kinerja di PT. DMI primagama Yogyakarta?
3. Apakah selama anda menjadi mitra/konsumen pernah mendapatkan sikap yang kurang baik?

4. Sikap seperti apakah yang dibangun terhadap mitra/konsumen?
5. Apakah pimpinan selalu berinteraksi langsung terhadap mitra/konsumen?\
6. Bagaimanakah sikap pimpinan disaat berinteraksi secara langsung?
7. Bagaimana penilaian anda disaat anda melihat pimpinan memberikan tugas kepada karyawan?
8. Apakah pimpinan pernah memberikan sesuatu nilai yang lebih selama anda menjadi mitra/konsumen?

HASIL WAWANCARA

A. Wawancara dengan bapak Teguh Sunaryo selaku direktur utama PT. DMI Primagama

1. Bagaimana pimpinan dalam mengambil keputusan?

“Jadi saya pasti melibatkan team, pasti. Itu gaya supporsipatif. Untuk mau ambil keputusan itu, satu. Harus ada data. Dua, Melibatkan seluruh anak buah dalam konteks pimpinanya (divisi) jadi manajer sama bagian pelayanan kita, dan itu kuncinya. Ada data dan melibatkan mereka keputusan tetap pada saya.

2. Seperti apa cara bapak mengambil keputusan?

“Suara kebenaran, jadi yang benar itulah yang diikutin, jadi jangan kepemimpinan ini saya punya konsep bahwa memimpin itu harus benar dan baik, benarnya itu saya melibatkan pada kebenaran ilahiyyah, alamiyah dan ilmiyah. Ilahiyyahnya ya saya melibatkan rumus rumus dalil-dalin dalam quraan dan hadis itu saya yakini benar. Itu saya praktekan saja. Misalnya ni penjualan sedang menurun kita berbicara tentang data, nurun diwilayah mana, dikota mana. Itu saja yang kita *zoom*. Trus hubungan mereka sama kita seperti apa, keadaan pasar sperti apa. Nah dasar ilahiyyah itu minimal tidak menambah panik dulu, hidup itu selalu diuji, gitulo.. kalau pakainya tinggi kita gak perlu berkeluh kesak kog capek sampeksampek ngelembur. Kalau dah capek tinggi kalau kadang tidak di barengi agama.eee gaji tetep. Pekerjaan banyak, capek. Loooooo hidup itu selalu diuji. Banyak pekerjaan gajinya lancer tapi capek, sekarang gak ada pekerjaan gak capek tapi gajinya terlambat, selesaikan yang gaji dirinya sendiri. Gituu. Jadi dalam hidup itu diuji, laris ya diuji, gak laris ya diuji. Maka apa? Kita harus tawakal. Itu yang saya kedepankan, jadi agama dulu baru nanti pengalaman dari pengalaman. Lah kita ini bisnis bukan setahun dua tahun e , sdh 8 tahun dan jangka panjang ternyata selama ini ada yang sakit berikutnya kita bangun komunikasi sehat, marketing datang kesekolah-sekolahan komunikasi, diskonya ditambah, itu contohnya begitu ya.”

3. Bagaimanakan pimpinan dalam mendelegasikan tugas?

“Sudah ada job diskripsinya,misalnya disini ada sekretrais saya itu mengatur jadwal marketing saya sebagai narasumber jadi biar gak tabrakan, jadi dipakai untuk internal dan eksternal, kebutuhan untuk narasumber DMI dan non DMI maka boleh to ngundang saya. Kemudian nanti keuangan , ya keuangan yang ngerti sinyal-sinyal target tercapai apa egak.”

4. Apakah bapak pernah merasakan hal yang tidak disukai?

“ya pernahlah, disini saya buat grup WA, krn semua orang itu visi tidak sama, itu ada canda- canda yang tidak produktif, tapi kayaknya ingin bercanda tapi menurunkan kekompakan sama motivasi, grup itu saya bubarkan.”

5. Bagaimana Karakter karyawan?

“Karna kita homogenya satu agama ya jadi karakternya apalah,, jadi enak gitulah, kadang ada yang lebih semangat itu biasalah, kitakan punya kapasitas yang beda-beda.. tadi karena homogenya itu enak misalnya ni bulan romadhon ada gaji dan gaji THR. gaji berat ada dua, sementara jam kerjanya liburnya banyak. Kita aja gak libur ya kerjaanya tetep bebanya berat, berkalilipat to? Apalagi sekarang kita kerjanya berkurang nah ini pengen gak THR dan gaji agar lancar? kalau pengen berarti harus semangat. biasanya saya menukil perkataan kiyai, atau alqur'an dan hadis ya setelah selesai satu pekerjaan beralihlah pada pekerjaan berikutnya dan biasanya juga saya menggunakan penalaran kita sering buka toko aja belum tentu banyak yang beli apalagi sering tutup. Jadi pakai cara kalau dari aspek sikologis namanya terapi kognitif jadi mengandalkan akal pikiran pemahaman.”

6. Bagaimanakah kinerja karyawan dari awal berdirinya sampai saat sekarang ini?

“Jadi, kita ini dulu sama-sama kerja di primagama, awal muasalnya termasuk saya, JM saya. Diprimagama terus ada produk baru ni kemudian ditawarkan saya berminat , karena berminat kemudian ini produk IT disini ada pak eko itu yang merangkap produksi dan marketing itu. Jadi ahlinya saya Tanya jadi produk ini bisa gak secara teknologi mengelola, merawat IT, Siap pak!! Bagus ini pak .. oke,, secara IT bagus secara marketing menurut aku bagus karena produk baru pionir gak ada saingannya jadi kita dobrak meskipun ada negatifnya apa itu? Oke sepakat akhirnya kita berdua jalan, primaga ditinggalkan , sayapun meninggalkan primagama. Begitu sudah jalan bagus sekretaris sya,, wahhh ini gimana mosok saya ditinggal bapak , aku ingin ikut bapak aja, saya bilang kamu harus Tanya suamimu, pemimpin dalam rumah tangga itu suami, Tanya iklasnya karena usaha ini belum tentu sukses lo. kamu keluar dari primagama kemudian disini gak sukses gimana? Imbang timbang iya pak. suami rido. Alhamdulillah sampai saat ini tidak ada yang mengundurkan diri.”

7. Apakah Bapak melakukan sebuah evaluasi dalam kinerja karyawan?

“ya kalau ada hal yang perlu kita perbaiki ya kita perbaiki mas. Kalau misalnya ada masalah apa dibagian apa ya saya terbuka saja, masuk keruangan saya kemudian cerita apa masalah yang terjadi dan diberikan solusi.”

8. Bagaimana jika karyawan melakukan kesalahan?

“ ya ditegurlah mas, tetapi saya menegurnya secara halus, secara kekeluargaan. Misalnya ni ada pengiriman yang telat, ya saya Tanya kenapa kog bisa telat, kendalanya apa.”

9. Apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja?

“saya itu gimana ya mas, paling seneng kalau mengajak karyawan banyak ngobrol, diskusi. saya mewajibkan solat berjama’ah lo mas. Kerja itu harus di imbangi ibadah, gimana kita mau mendapatkan rezeki yang berkah kalau kita gak deket sama yang memberi rezeki.”

B. Wawancara dengan Ibu Nurmey Nurulchaq selaku kordinator bagian konsultan.

1. Bagaimanakh Kepemimpinan yang diinginkan?

Banyak memberikan kesempatan kepada saya untuk bisa mengeksplor apa yang saya inginkan , saya punya ide apa meskipun itu tidak di laksanakan tapi minimal bisa ditampung dan didengarkan bisa dilakukan apa endak itu nanti, intinya tusaya bisa eksplor apa yang bisa saya lakukan untuk diri saya dan perusahaan, kedua, Bisa ngayomi . ketika ada konflik apapun dari sisi karyawan tabayun dululah ibaratnya kayak gitu , jadi tidak mengambil keputusan duluan dari siapa dulu yang bercerita, ngayomi semua karyawan yang ada di bawah. Kalau orang jawa bilang itu sembodo jadi sesuai dengan apa yang disampaikan kekami karyawan apakah itu kaitanya dengan motivasi , kaitanya tentang arrengt tentang keputusan-kepusan yang diambil itu sesuai jadi beliau ngomong kayak gitu beliau juga melakukan

2. Saat-saat ini yang ibu rasakan seperti apa mengenai kepemimpinan?

“Dari pimpinan saat ini yang di DMI, kalau saya lihat kenapa saya bertahan disini lama karena memang dari berdiri , jadi sebelum dmi ini berdiri saya sudah kenal sama beliau sehingga ketika diskusi saya ngerasa menyambung , lebih terbuka, terbuka itu artinya kalau ada yang ingin saya kritisi beliau juga menyampai mengapanya, kenapa kok dilakukan dan kenapa tidak dilakukan , terus juga beliau bisa membuat saya merasa

nyaman ketika saya tidak secara langsung. Intinya tiga hall tadi ada di beliau karena itu saya pertahankan sampai sekarang. Dari mualai berdiri 2008. Sebenarnya tahun 2007 kita sudah mulai diskusikan DMI ini seperti apa, beliau dari sisi manajemenya saya dari sisi sikolognya””

3. Sikap yang dilakukan pimpinan seperti apa?

“Emang yang paling sulit itu ee yang kedua , jadi kaitanya dengan mengayomi. Karena kadang-kadang beliau juga kadang-kadang tenensius kalau misalkan ada denger satu cerita sebelum tabayyun itu dilakukan sudah ada semacam oohh si A yang benar dan si B yang salah, jadi bapak harus terus menerus biar bapak tidak kesanya membela salah satulah, initinya kayak gitu. Terus yang sangat saya seneng beliau itu terbuka, ayoo bunda ada cerita apa lagi, ayo bunda kita diskusi apalagi gak berhenti kayak gitu. Jadi kadang-kadang saya pusing „ aduuuhhhh... haha.’

4. Kalau akhir-akhir ini?

“Malah banyak yang muncul ketiga malah, kayak yang ketiga misalnya kita diruangan gini yaa yasudah kitakan focus pada apa yang kita kerjakan nahh bapak inikan suka banget sama diskusi. Misalnya kayak tadi ni aduuhh ada yang harus saya kerjakannnn.. tapi karena beliau senang diskusi akhirnyakan apa yang saya kerjakan tertundakan karena saya harus banyak diskusi, padahal sebelumnya beliau itu sangat-sangat yang namanya pekerjaan itu sekarang itu harus lebih baik dari sebelumnya, nah itu yang sering-sering disampaikan, apa yang bisa kamu kerjakan sekarang kerjakan , pokoknya tugas itu jangan ditunda-tunda gitu. Karena beliau kalau diskusi emang gak pernah berhentii.”

5. Bagaimana pimpinan dalam mengambil Kebijakan dan keputusan?

“Kalau bapak itu memang modelnya bukan onemindshow dia itu modelnya memang ya itu maksudnya kebijakan apapun keputusan apapun itu biasanya akan bertanya pada yang berkaitan jadi misalnya berkaitan dengan uang ya berpa setorannya pasti itu ditanya dulu ke orang keuanganya meskipun beliau punya pola pikir seperti apa pasti ditanya. Kalau saya itu berkaitan dengan laporan, jadi dulu DMI itukan Cuma satu report yang premium itu yang 1,5 juta tapi sekarang kita sudah puya sepuluh report , nah itu tanya ke saya. Bunda kalau nanti kita buat kaya gini-gini gimana ? nah nanti saya yang kan mengkritisi dan mengevaluasi, pak kalau dari sikologi nati itu kayak gini-gini harusnya begini-begini kalau tidak akan benturan begini-begini, nah baru ketika kita sudah diskusi baru kita pakai model yang ini-ini. Jadi modelnya beliau punya pemikiran kayak gini beliau langsung diputuskan itu kayaknya gak pernah deh kayak gitu.”

6. Hal apa saja yang terjadi pada saat rapat?

kalau rapat-rapat itu beliau lebih banyak kebawa seperti motivator ya , jadi misalnya rapat tantang teknis manajemen perusahaan sendiri itu cuman ahh satu jam selesai nanti satujam setengah.

7. Apa yang ibu sukai dari kepemimpinan beliau?

Satu hal yang saya sukai dari kata-kata beliau Kritikan dari oranglain itu vitamin bunda, semakin banyak orang mengkritik kita berarti kita semakin sehat karena kita semakin tahu kita tu kayak gini ya..

8. Hal yang kurang disukai?

Kadang-kadng tu ya aduhh ini sdh waktunya padahalyang dibicarakan sudah selsai dan fiks gitu lo tapi bapak tu yang gak berhenti ceritaaaaaaa... aja. Kadang kalau kita lagi seminar, parenting nah itu kadang-kadang masih kebawa, akhirnyakan waktunya molor, seharusnya satu sesi itu bisa kita kasih ke lima penanya jadi tiga penanya. Tapi itu sudah saya sampaikan kebeliau jadi saya tidak hibah. Haha malah jadi ketawa, ohh begitu ya bunda .

9. Bagaimana sikap beliau jika mengambil keputusan yang sifatnya dadakan?

Kalau memang saat itu harus diputuskan itu bapak biasanya langsung. Tapi kebiasaan yang mungkin tidak saya lihat di leader yang lain, jadi bapak itu kalau mengambil keputusan yang urgen itu biasanya ngajak orang salah satu karyawan, apakah itu orang keuangan, apakah itu sekretarisnya atau saya jadi kayak saksi gitu yah, bapak itu paling taku kalau yang dia putuskan itu jadi boomerang atau diputer ke oranglain. Jadi gunanya saksi itu untuk meredam dan menjelaskan kalau ada karyawan lain yang kurang sepakat

10. Pernahkah pimpinan memberikan panismen jika ada yang melanggar?

Apa ya. untuk selama ini belum ada kayaknya, karena kitakan sistemnya kekeluargaan jadi biasanya teguran itu sudah sangsi berat , saya saja ditegur gitu sudah berat. Karena bapak mengkondisikan banyak toleransi akhirnya kami melakukan yang gak enak sedikit itu rasanya dah exp. Cuma setau saya sejauh saya selama ini itu blm ada. Kayak sp 1, 2, 3. SOP nya ada Cuma yang saya lihat itu belum pernah. Yang saya tau kalau di primagama itu krnakan saya di primagama itu dari 2002. Jadi yang saya tau dosa yang terbesar itu adalah berkaitan sama uang jadi gak ada ampun,

itu banyak yang dipecat dan dikeluarkan kan karna kasus penggelapan keuangan. Nah sejauh ini saya masih melihat ee tidak pernah lah. semenjak 2008 sampai 2016 belum pernah ada sp. Disinikan masih kecil ya.. karyawanya ada 15 atau 16 orang y,, pasti saya akan dengar dan akan tau. Kalau misalkan itu sampai ada yang kena panismen.

11. Apa yang ibu rasakan mengenai kepemimpinan di PT. DMI Primagama?

“Saya itu sempat masuk pada salah satu kerjaan lain ee... saya keluar dari situ saya gak ngeliat loo ada sistem manajemen pkoknya disitu enakk banget. Beneran.. hihhii... yang apa namanya .. disini itu kerja gak Cuma dapetin gaji tp kenyamananya juga dapet gitu lo.. makanya saya itu .. secara sikologisloo maksudnya .. memang ada saatnya itu kita kayak romusha .. jadi misalnya gak berhenti . jam 2 sift disini klayen ada 4 orang , konseling teruss.. atau misalkan lagi pas eee,,, kita kan dapat proyek dibantul,proyek balangan itu juga kita yang bener bener yang .. jadi ada masa masa nya yang full. Karena enaknya itu disni, sampai bapak bilang, bunda tetap aja disini , maksudnya jadi kryawan tetap disini dari pagi sampai sore. Aduhh pak kayaknya egak dulu deh saya masih banyak tanggung jawab diluar.”

12. Bagaimana Pimpinan Dalam mendlegasikan tanggung jawab?

“Eeee.. itu bisa terjadi modelnya bapak itu kayak gini ee... kalau misalnya dia sudah memebrikan tugas sama salah satu karyawan misalkan sama saya lah, terus saya tidak bergerak nanti itu pasti akan ada preseur yang disampaiakan , kamu ini dah berapa lama mbok dikerjakan itu cepet. Bingungnya itu dimana to kog gak dikerjakan?? Klau kita itu tetap tidak ada perubahan pekerjaan akan dialihkan , dialihkan kekaryawan yang lain yang dianggap mumpuni.”

13. Bagaimana sikap pimpinan ke konsumen ?

“Iya bangett... seperti yang saya bilang tadi jadi bapak itu gak tau kapan harus berhenti .. haha ketidak tetapan harus berhenti, misalnya ngajak diskusi bapak itukan sueenanggg nya ngajak diskusi, cerita kayaknyakadang kadang,,ee ememang welcome y jadi kadang kadang klayen sudah dari sini ketemu sama bapak didepan kadang masih aja diajak cerita lagi , jadi gak ada bedanya sama kami juga . tapi saya taulah emang tujuanya itu promo , kalau nanti bapak ketemu sama temenya saudaranya, kami siap loo untuk dipanggil, jadi cuman ya itu, e... jadi seneng cerita.”

14. Apa Kebiasaan yang dilakukan pimpinan?

“Apa ya sering dilakukan bapak itu.. nasehatin ya cerita kayak gitu deh,, iihhhh apa lagi sekarang akhir akhir ini , 2008 dulu gak kayak sekarang , kalau saat sekarang ini beliau emang sangat sangat berbedalah, belajar alquraan hadis, apa lagikan saya dari jawa timur NU tulen..haha jadi kalau kita diskusi itu saja kadang gak berhenti, banyak kaitanya yang bukan pekerjaan dan bapak itu kadang kadang untuk mengasah karyawanya itu kadang bertentangan gitu dan adu argument yang akhir2 nya saya sepakat.”

15. Apa kegiatan yang diterapkan dalam perusahaan?

“Emang yang disini kurangnya bukan yang kurang y.. namun yang perlu ditingkatkan itu ketika terkait dengan penelitian etos kerja tadi, jadi ee,,, mungkin apresiasi kali ya.. apresiasinya itu memang perlu dii tingkatkan y . setiap 3 bulan kita terima itu .. hhaha. Tp emang insentif karyawan secara keseluruhan gitu bukan terkait dengan penilaian kerja individual , memang cerita beliau banyak sih efek kerja muslin itu kayak gini, begini, tapi memang profit aplikasi unuk melihat ooo dia kerjanya bagus loo , itu emang belum masih harus ditingkatkan.”

16. Bagaimana Etos kerja karyawan menurut ibu? :

“Kalau karyawan itukan tidak semuanya kan, eee... masih ada karyawan yang memang butuh income, jadi karyawan itu masih saleri, penghasilan. Emang masih ada karyawan yang butuh insentif , ada karyawan ini bisnis is my choice, ini emang pilihan saya , kalau memang saya gak mau keadaan sperti ini ya sudah tinggalin aja. Ada juga yang seperti itu. yang penting kayak saya, pokoknya mau ditendang tending maunya disini aja deh aku. tapi emang ada orientasi orang itu masih di saleri sehingga ketika ada insentif kerja 3 bulan dan saat ini memang belum bisa seperti yang sebelumnya itu memang saya lihat ada motivasi ya, motivasinya beberapa karyawan memang terlihat menurun, indicator menurun itu dilihat pada misalnya kalau dulu pada jam 9 dah pada datang semuanya, kalau sekarang itu jam 9.15.”

17. Apakah pimpinan tidak memberikan kebijakan mengenai hal keterlambatan?

“Yang telat dikaasih teguran sihh, jadi emang selama ini masih teguran sih,, jadi kalau selama ini berjenjang ya, jadi kayaknya misalkan teknisi itu pak eko yang harus menegur bawahanya. Kalau saya lihat molor molornya trjadi kahir akhir ini . kalau dulukan saya lihat semangat.”

18. Sifat pimpinan seperti apa?

“Pemarah enggak Cuma bapak Cenderung Reaktif , religius kalau akhir-akhir ini. Sekarang itu semenjak nulis buku adzan tu semua yang keluar itu berkaitan qur'an dan hadis, itu memang saya akui ada perbedaan , terus ramah memang , jadi saya tidak pernah merasa terintimidasi sedikitpun, jadi kadang kadangkan kita suka terintimidasi ama leader ya, sama atasan y, baik itu secara verbal atau non verbal tapi bapak tidak pernah itu loo, merasa terintimidasi itu saya gak pernah , jadi saya itu bisa menyampaikan ,” bapak tadi komentarnya kayak gini y?? kenapa ya?? Itu saya bisa kayak gini. Kalau td saya komen kayak gini gmn pak? Dah bener belum ya..? jadi gak takut untuk salah untuk melakukan suatu hal yang berbeda, gak takut karna ada kesempatan saya untuk menjelaskan.”

19. Bagaimana dampak ke karyawan dari kegiatan keagamaan yang di terapkan dalam perusahaan?

“Mungkin itu perlu dilihat ya ada hubungan signifikan gak sih. Cuma gini itu perlu dilihat juga ibadah itu dimana,? Ritualnya atau sainsnya ya. kan ada juga yang ritualnya baguss tapi ritual tok mungkin saya ya.. haha tahajud iya, dhuha oke, apapun dilakukan gitu lo, tp kog masih sering tidak puas, ada aja yang mau dicapai gitu lo.. buk ruli itu cari cari apa sih . maksud sayakan di sens rasa ibadahnya itu atau soalnya saya lihat kami disini itu rajin tahajud, puasa senin kamis. Ritualnya bagus Cuma ituloh etos kerjanya kadang masih suka terlambat.”

C. Wawancara dengan Bapak Eko, selaku Kordinator Teknisi dan Marketing di PT. DMI Primagama.

1. Bagaimana pemimpin yang diinginkan?

Saya pikir sih kalau pemimpin yang saya inginkan ya yang jelas pertama, Pastinya adalah kerja nmr satu tidak perlu banyak beretorika dan kebnyakan teori, action lah intinya. Poinya itu sih. Sebenarnya kita tukar butuh pikir di actionnya, gimana actionnya. Ya sebenarnya dari teori dan retorika tu gak perlu sih cuman itu hanya semangat tapi yang terpenting ada kerjanya .

2. Apakah ada kesesuaian antara retorika dan kerjanya?

“Kalau yang sejauh ini insyaallah, cuman kadang begini ya yang saya omongin tadi itu lo, hal-hal yang memang terkadang kita itu harus bisa mencari sebuah penyelesaian masalah, biarpun itu sebenarnya harusnya kadang-kadang Off The Book, gak biasa-biasa saja. padahal kita yang sekarang ini ya.. kitakan ada trouble, mungkin beliaunya sudah cerita, kadang kerja menurun dan lain-lain, progresnya menurun dan lain-lain, mestinya itu ada sesuatu hal yang diluar konteks biasanya, cuman lagi-lagi

itukan arahnya ke budgeting , Budgetingnya gak ada kita susah juga to mau ngadain kayak gimana, itu sih menurutku.”

3. Bagaimana pimpinan dalam pengambilan keputusan?

“Sejauh ini sih sudah cukup lama sebenarnya hal-hal yang berbau kebijakan itu, yo artinya opo yo, sudah tidak eee Sudah lama tidak muncul kebijakan yang baru atau apa yang baru, itu dah lama , tapi prinsipnya itu dari sekian lama yang sudah kita lakukan disini dri awal tahun 2008 sampai 2016 ini kan kebijakan-kebijakan yang spektakuler apa ya? biasa saja, intinya kita jalan dan kita lakukan, artinya kalau misalkan, kan buktinya loo, sejauh ini kalau ada planing, pekerjaan ya kan harus ada target, sejauh ini sih kita jalan masing- masing ada Alhamdulillah dan tidak ada ya tidak apa-apa. Haha. Maksudnya kan buktinya ada target ini-ini, jalanya harus gini-gini, kan gitu to! Cuma sejauh ini yang saya tangkap ya apa namanya bekerja ya gitu sesuai dengan job masing-masing aja.”

4. Apakah tidak ada rapat internal untuk membahas hal demikian?

“Kalau disini itu sesuatu yang mengalirlah intinya, kekeluargaanyalah.

5. Bagaimana dengan sangsi dan peraturan yang diberikan?

“Kalau praturan sejauh ini opo yo. sangsi juga belum pernah. opo yo. aman-aman saja, kita itu semuanya kan terima saja, sesuatu hal haknya kita yang terlambat ya wes kita biasa.. hhhee

6. Apakah kinerja sudah dipandang baik?

“jadi kadang kita ditanya apakah kita masih optimis, ya optimis, apa yang harus dikerjakan ya tetap harus dikerjakan, kita melakukan sesuatu yang memang job kita ya kita lakukan, apakah itu selesai? Ya selesai, apakah itu selesai dengan baik ya baik, wong itu buktinya customernya gak ada yang protes berarti baik to. Kecuali kalau customernya marah-marah mas ini kog kayak gini, semuanya itu on the track dan itu insaallah bisa dinego.”

7. Bagaimana mengenai hal keterlambatan masuk kerja?

“Keterlambatan . adakah kolerasi antara waktu kerja dan keterlambatan misalkan eee.. jadi ada gak di ilmu yang kalian pelajari „, haha. misalkan ini lo seorang karyawan seharusnya memiliki hak bayar, hak bayar ini karena sesuatu akhirnya terlambat, misalkan terlambat dua bulan atau satu bulan lebih, nah walaupun tadi panjenangan tanya ke saya harus masuk jam delapan atau masuk jam sembilan tapi kenyataannya memang kita tu hidupkan butuh sesuatukan, butuh sesuatu bahwa ada didalam hadis kalau mau cari rizki jangan dikantoran, nah itu bapak pernah nulis siapa gitu apa

di WA, nah kadang aku mikir kita terlambat ini ada kolerasi terlambatnya itu juga, jadinya itu menjadi pertanyaan saya sampai saat ini belum terjawab, artinya biar kita gak terlambat pie.? artinya berarrii ada hak-hak yang memang yang disegerakan.”

8. Sudah profesionalkah?

“Sejauh ini sih kalau kami ada prinsip kalau ada sesuatu hal yang terjadi, kita komitmen dengan urusan yang berkaitan dengan tanggung jawab kami sebagai seorang karyawan dijob masing masing harus diselesaikan dengan baik. Harus diselesaikan dengan tepat waktu, harus diselesaikan tidak ada complain dari customer. Dengan catatan itu tadi bahwa kerjaan kami walaupun mungkin itu terlambat tapi clearlah semuanya. Artinya dalam segala macam tadi itu, apa namanya segala macam profit tadi itu sebenarnya kita berharap sihh semuanya tidak ada kata late, terlambat gitu ya. Tapi ya wallahu alam, karenakan kondisinya memang seperti itu makanya ya kita saling jaga rasa artinya yaudahlah ya itu tadi berjalan.”

9. Apakah ada peyampaian keterlambatan gaji?

“Disampaikan,, ya kita tu kalau melihatnya sih, pie yoo dikondisi real, itu yang ada gerbang pendorong lagilah artinya mendorongnya bisa banyak hal tapi yang jelas ya yang paling krusial yang itu tadi butuh frees money untuk kita pribadi, untuk bisa banyak bergerak.

10. Adakah panismen yang diberikan kalau terlambat dalam melaksanakan tugas?

“Kerja telat gak ada mas, selama ini gak ada sih panismen kayak apa-apa harus potong gaji, dll gitu to. Dipotong uang makan.”

11. Bagaiman pimpinan dalam mendeklegasikan tanggung jawab?

“Sejauh ini kalau misalkan ada job yang memang porsinya saya ya didelegasikan dengan baik , kalau saya membutuhkan teman-teman yang bisa membackup nanti didelegasikan lagi, sejauh inikan yang saya lakukan lebih ke produksi dan marketing , ya kita expo-expo gitu.”

12. Hal yang paling disukai dari pimpinan?

Bapak itu sekrang itu belajar agamanya tinggi .. haha nah itu memberikan support kekita, memberikan support untuk supaya tetap semangat. Lebih seringnya memotivasi-memotivasi kita

13. Bagaimana karakter pimpinan?

“Kalau ada hal-hal yang berbau kebijakan kebijakan beliau pasti mufakat jadi artinya tidak terus diambil-ambil sendiri mboten, kalau ada kayak gini masukanya pie, teman-teman kayak gimana.”

14. Kenapa masih bisa terlambat masuk jam kerja.?

“Ya tadi kolerasinya tadi itu loo, terkadang saya juga gimana ya, sayakan punya temen-temen yang ada di garis bawahku mereka juga kadang-kadang harus curhat kesaya, ya itu tadi karena kondisinya juga harus dipahami, gak membangkang terus gak suka, membangkang ingin menentang tapi karena ada motivasi dari beliau.”

15. Pandangan bapak mengenai kepemimpinan beliau seperti sampai saat sekarang ini?

“Saya mikirnya sudah perfec, tapi memang harus ada yang diobrolin, maksudnya banyak hal yang harus diomongin gitu loo, apa yang diomongin kita mendengar, kita melaksanakan.

16. Bagaimana pimpinan dalam menyikapi keadan sekarang?

“Jadi kitakan bukan bekerja sendirian tetapi kita bekerjasama mengandalkan jaringan orang lain, jadi harus membangkitkan jaringan yang lama menjadi jaringan baru, kan sekarang kita mencari jaringan yang baru lagi, bapak yang punya power seharusnya merangkul jaringan yang dulu.”

D. Wawancara denga Ibu Isworo, sekretaris Direktur PT. DMI Primagama.

1. Bagaimana pemimpin yang diinginkan?

“Yang bisa ngayomi karyawan, ada keputusan dari karyawan diterima, selama ini memnag gitu mas, tapi tidak mutlak keputusan ini kadang kudu manut, kadang seperti itu tetapi kalau nanti ada masukan bisa jadi pertimbangan, manut terus dengan karyawan juga enggak karena beliau pimpinan jadi karyawan harus sami’na ato’na.”

2. Bagaimana demokratisnya pimpinan?

“Disini yo fleksibel banget yo mas yo..piye yo. Ya mengalir gitu , terus nanti kalau ada kebijakan-kebijakan dari pak teguh tentang misalnya eeee... sepanjang masukanya itu untuk membangun DMI misale mau ada acara ngambil pameran, harus ada rapim itu mungkin ada masukan-masukan dari temen-temen biasanya diambil untuk jadi pertimbangan. Misalkan lagi mau ada acara seminar kebtulan yang ngadakan owner , beliau untuk acara ini tak berikan harga sekian, kalau saya yo.. jangan karna itu owner terus memberi kebijakannya seenaknya, tapi iki ngene lo

mbak, iki owner.. iyo pak tapi nek owner yo jangan terus pas ada event terus hargane seratus selawe kayak gitu, nanti hargane jadi bubrak. Karena saling mengingatkan aja karena kadang saya yang sok-sok ngotot pingin diberi dispensasi tapi bapaknya juga ngotot, tap nek wes ketemu ya sudah saling menjelaskan argumentnya pendapatnya seperti ini kudu dikei diskon jgn banyak-banyak.”

3. Seperti apa tipe bapak dalam memimpin ?

“Kadang-kadang. Kapan waktunya harus otoriter ya otoriter, kapan kadang harus demokratis ya demokratis, karena nek otoriter terus yo ora apik.”

4. Otoriternya dalam hal apa?

“Kalau ada kebijakan opo iki men kudu dilakoni, opo yo biyen ki yo, pokok men keputusan-keputusn manajerial yang harus tidak boleh ditawar-tawar ya tegas, tetapi nek pas harus ada masukan ya dia terima

5. Bagaimana pimpinan dalam mengambil keputusan?

“Pak teguh itu sering melibatkan temen-temen untuk mengambil keputusan tapi kalau misale harus ada panismen ya panismen, jadi tetep antara demokratis dan otoriter , nek pak teguh itu pada kebijakan hargakan kadang yo pleksibel, kadang ngotot, jadi gak nganue mas nek situasional nek harus kudu harga iki yo iki, kadang dikasi masukan opo susah menerima.”

6. Cendrung kemanakah karakter pimpinan?

“Lebih banyak demokratisnya , kalaupun beliau sangking gemese gitu baru otoriter, kalau masih biasa ya enggak.”

7. Bagaimana sikap pimpinan ketika rapat dengan karyawan?

“Diberikan kesempata untuk memberika masukan-masukan, jadi misalnya mau ada rapim seluruh cabang, pokoe iki kudu ono rapim, ning untuk pengadaanya monggo dirembuk aoike kepiye, dimana, terus konsepnya seperti apa, materinya mau seperti apa, gitu dah selesai. Tapi kalau mau mengambil keputusan harus ada apa ya harus jalan. Misalkan kudu sekarang ini dipogung harus ada misale tiap hari tertentu untuk guru-guru , ya sudah surat itu harus sudah di send, tetapi pelaksanaanya barulah dirembuk diluar atau dimana gak apa-apa.”

8. Bagaimana sikap pimpinan pada pendeklegasian tugas?

“Pekerjaan sudah terbagikan, pokoknya selama orang tidak ketetaran dengan pekerjaanya karena target waktu jalan sperti biasa tetapi kalau terganggu dengan tugas yang banyak dan dikasih waktu.

9. Sering terlambatkah karyawan dalam menyelesaikan tugas?

“Egak sih,, karea sudah terjadwal karena percabangkan punya batasan waktu, kalau dulukan pas rame kita minta satu minggu selasai, tapi sekarang begitu masuk ya sudah langsung dicetak.”

10. Apakah pimpinan mengontrol dengan ketat?

“Enggak, jarang kok paling kalau liat sekalian ngontrol karena mereka bisa menyelesaikan tugas masing-masing dan tepat waktu jadi pak teguh tidak harus memantau-mantau. Tidak pernah terlambat karena mereka memiliki tanggung jawab sendiri-sendiri jobnya, kalau terjadinya keterlambatan itu biasanya karena distribusinya, dijalanya itu lo mas dengan jasa kurirnya itu, kalau cabang nelpon, ini kok belum dikirim ya padahal saya sudah transfer katanya sdh dikirim hari ini tapi kok belum muncul atau apa, nah itu tugas mbak uti atau pak untung untuk Tanya barang itu sudah sampai mana? Kadang itu dicabang tidak Cuma satu atau dua orang mungkin sudah diterima orang lain belum dilaporkan kepetugas, mereka sdh komplen ini kok belum datang.”

11. Apakah pimpinan memiliki ketegasan dalam suatu hal?

“Tegas.tegasnya pokokmen tegasnya itu gak mauuu... pokoknya harus dihormati dan dilaksanakan perintahnya tapi pleksibel mas, koe kudu manut sing tak omongke. Nek aku lo, nek yang lain gak tau.

12. Tetapi bagaimana dengan keterlambatan karyawan masuk jam kerja?

“Kekeluargaanya sangat-sangat baik ya dadine,,, sangat baiknya ini sangat mepertotiler, jadi sepanjang operasional tidak terganggu masih ada batas kewajaran ya, masih ada penjelasan kenapa terlambat dan pekerjaanya yang harus seleai dihari itu dan misalnya target terpenuhi masih belum ada teguran yang keras, mereka komunikasi kok mas kalau mereka datangnya terlambat. Ijin telat uang makan langsung dikurangi satu, kalau uang makan berdasarkan kehadiran. Kalau kita ngasiuang makankan setiap empat jam, kalau lewat empat jam berarti tidak dapat uang makan.”

13. Seberapa banyak yang terlambat?

“Iya e mas, disini emang banyak yang datang tidak tepat jam Sembilan e mas, tapi kita beri toleransi maksimal setengah jam, itu masih kita toleransi tapi setelah setengah jam itu mereka biasanya ijin.”

14. Apa penyebab sering terlambat?

“Karena toleransinya itu terus juga karena. saru juga sakjane, gaweane rodok gak banyak jadi mereka datangnya seperti itu, tapi ya sebenarnya juga gak boleh, tapi piye yo mas.?

15. Terus apa kebijakan bagi yang terlambat?

“aku menekankannya yok men kewajibanmu kui kerja disini itu menurut undang-undangkan 42 jam satu bulan, ya tolong dipenuhi saja, aku nek bicara koe telat, nek tak ngunu-ngunu kui gak bisa mas aku.”

16. Pernah menyampaikan hal tersebut ke pimpinan?

“Piye yomas wes gede tuo jadine juga pak teguh arep negur yo kebangetan yo, pak teguh gak bisa, aku ki opo kudu negur keras-keras yo mbak tentang jam kerja ya, ya karena frekuensi pekerjaanya agak menurun jadine yasudah gapapa wong toh pekerjaanya pas banyak gitu mereka ya enggak leda-lede seperti itu. Frekuensinya turun gitu e jadine ya gakbisa, sakjane yo salah mereka tidak standar jam Sembilan seperti itu, pak teguh kalau memang gak ada pekerjaan yowes mbak gakpapa. Tapi itu kalau gaweane selo tapi kalau lagi enggak ya enggak. Pokoe selagi selo konsumen tidak ada yang complain, konsumen kesini tetap terlayani.”

17. Kenapa absen tidak ada bu?

“Karena sangking pak teguh itu care dengan karyawan sehingga kedatanganya pun tidak begitu dipersoalkan, tapi mereka masuk atau tidak masuk ada sangsinya bukan berarti njuk ora, kalau di HDL aku tidak sedetail itu kalau terlambat , sepanjang itu saya melihat staffnya disini tugas kerjanya selesai ya enggak apa-apa.”

18. Apakah melihat kinerja karyawan sudah puas?

“Yo ora sih mas.. yo sebenarnya menunggu adalah sebagian dari pekerjaan ya, tapi kadang temen-temen lah tunggu terus e mbak, gaweane sing kudu diselesaikan sdh diselesaikan, yo ngopo. Sebenarnya pekerjaanya Cuma bisa nge read atau apa, kita ya say hello ke cabang, tapi ya memang karena sekarang DMI itu cabangnya menurun sehingga ya pekerjaan yang di DMI itu sudah mesti terselesaikan dan begitu kita laporan.”

19. Apakah sering melakukan rapat?

“Rapatnya kalau kita ada urgent yang harus rapat ya kita rapat, tapi kalau enggak ya kita masuk keruangan pak teguh atau rembuk ingin solat gitu e mas.”

20. Apakah sudah ada agenda rutin untuk rapat sebagai bahan evaluasi?

“Belum ada agenda rutin untuk rapat. Tapi kalau tiap hari ada masalah apa yang harus diselesaikan kita keruanganya pak teguh setiap saat tidak ada batasan biar nanti biasanya kalau memang harus di plor kan untuk seluruh karyawan ya kita bar solat ki langsung ngomong sisan sampai selesai, kalau hanya butuh saya saja atau pak eko saja ya sudah masuk aja keruangan pak teguh, pak ini ada seperti ini seperti ini.”

21. Apakah pimpinan memberikan perencanaan dan ide kemudian direalissikan?

“Kadang idenya melayu banter banget tidak terbendung tapi actionya ya sedang-sedang saja.”

22. Sikap yang disukai?

“Apa ya.. Karena wes kenal karo pak teguh dadine apike yo banyak, jeleknya nek wes marah-marah koe ki salah, koe anak DMI opo duduk, tu salah ya salah.Ya orangnya terbuka, tidak mempersulit seseorang karyawan untuk berkembang kalau memang dia butuh support misalnya harus menambah pengetahuannya disupport, ada ijin apa ya di support.

23. Hal Yang diperbaiki?

“Kini ki kan biasane perusahaan ada target casting, target rupiah yang harus dicapai itu tidak ada, pokokmen angger gajian baik, angsuran telepon terbayar itu rodok ayem, tapi semestinya kudu duwe target penghasilanmu koe kudu iso.”

24. Seringkah memotivasi dengan hal yang religious?

“Kalau sama saya sering yo karna saya yang sering kesitu kalau dengan karyawan sering juga ya tiap ketemu, motivasi kinerja, yo kabeh.”

25. berpengaruhkah motivasi yang diberikan?

Pengaruh no mas, nek ora pengaruh temen-temen wes ngelokro, masih semangat kok kalau harus macul, maculnya mestinya kalau ada bapak pasti lebh giat,

26. Puas tidak dengan kinerja karyawan?

“Kurang puas, semangate rodok berkurang , pause sekitar 70%. Pengene ki ayo to, aku ki nganggur ora seneng, gregete kurang sih, pie yo mas karena kurang relasi kita tu tidak murni memasarkan DMI.”

27. Apa yang bisa ibu lakukan sebagai karyawan?

“Opo yo mas,, hahaha sebatas wacana saja mas. Yo inteni arep pengen meningkat opo ora, nek ora pengen meningkat y owes koyo ngene terus. Tapi kan seseorangkan pengen punya loncatan ya tapi sing diajak loncat ki sok-sok gemes, aku ngopyak-ngopyak ke mereka jadi kendala.

28. Apa penyebab menurun etos kerja?

Pie yo mas yo, gregete kurang karena relasi kita itu tidak murni memasarkan DMI , jadi primagama itu kan tidak murni memasarkan DMI untuk dodolan DMI gitu, sehingga bedo karena cabang itukan cabang primagama yang mempunyai kerjasama dengan DMI, itukan hanya untuk sementara ini, sebagian besar cabang hanyak untuk siswanya saja tidak membuka pasar untuk oranglain. Kalau mereka mau membuka untuk oranglain ya harus ada tambah, tetapi kalau mereka sudah capek dengan rutinitas dengan primagama maka ini DMI sebagai pelengkap saja bukan sebagai ini harus saya jual. karena kebanyakan cabang DMI seperti itu. Kalau kita mau membuka lagi cabang seperti itu relasinya harus diyakinkan dengan kekoran, ke tv atau apa. Tapi yang kita bisa kita ogrek-ogrek lewat sekolah-sekolah.

29. Kenapa budaya kerja bisa seperti saat sekarang ini bu?

“Yo pie yo mas yo, dari kitakan tidak orang-orang baru ya, kui kita tidak seleksinya bisa bagus ya, maksudnya bisa fullhead orang yang bisa kita ajak berjuang seperti apa, tapi nek ini adalah dari warisan, kan polanya sudah terbentuk disana sehingga terbawa kesini meskipun semuanya tidak terbawa, mau merubah jadine karena sudah patrun disana mau merubah sesuatu yang baru harus berulang-ulang dan berulang-ulang. Yo gek maju gek melayu gitu, tenagane sebenarnya mereka itu sangat bagus tetapi karena kui mau hanya sebatas saleri, nek aku digaji yo nyambut gaweku apik , tapi sakjane yo ora oleh. Ya kendalanyakan karena cabang DMI itu cabang primagama jadine cabang primagamakan sudah lelah dengan pekerjaan Primagama, kemudian memasarkan keluarnya sangat terbatas, kecuali orang luar yang disitu ingin mendapatkan income lagi.

DATA CABANG PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA

NO	Kode	Nama Cabang	Alamat Cabang	
1	DMI003	Balikpapan-Tendean	Jl. Tendean 55 Balikpapan	Balikpapan
2	DMI006	Baturaja	Jl. DI Panjaitan 434 (Bangsal Genteng) Baturaja)	Baturaja
3	DMI010	Bogor Nirwana Estate	Jl. Raya Cikaret Ruko Nirwana Estate Blok B/R Cibinong Bogor	Bogor
4	DMI011	Bojong Gede	Jl. Raya Bojong Gede 47 A Bojong Gede Bogor	Bogor
5	DMI012	Cibubur	Jl. Alternatif Cibubur Ruko Kranggan Permai Blok 16 No 19 Kranggan Cibubur Jakarta Timur	Jakarta Timur
6	DMI014	Cikarang	Komplek ruko Sentra Cikarang Blok A 17 Jl. Raya Cikarang Cibarusah Bekasi 17750	Bekasi
7	DMI020	Denpasar Gatsu	Jl. Gatot Subroto I no 32 C Denpasar	Denpasar
8	DMI021	Dumai	Jl. Sudirman No 84 A Dumai Riau	Dumai
9	DMI023	Gunungshari	Jl. Gunung Sahari No 60-63 Blok A1 (samping Golden Truly) Jakarta Pusat	Jakarta Pusat
10	DMI024	Jaktim Arundina	Komp PTB Blok IW No 13 Rt 06/05 (samping Masjid Al Mukhtadun) Kel Kelapa Dua Wetan Ciracas Jakarta Timur	Jakarta Timur
11	DMI025	Jatikramat	Jl. PusdiklatDepnaker No 43 Kampung Makasar Jakarta Timur	Jakarta Timur
12	DMI028	Karanganyar Jateng	Pg Karangpandan Gardu Blora Rt 02 Rw 11 Karangpandan Karanganyar Surakarta Jawatengah	Karanganyar
13	DMI029	Kelapa Gading	Jl. Gading Indah Raya Blok NI -1 No 9 Kelapa Gading Jakarta Utara	Jakarta Utara
14	DMI032	Klari	Jl. Raya Kesambi No 37 Klari Kesawang Jawa Barat	Klari
15	DMI034	Lamongan	PG LTC (Lamongan Trade Centre) Jl Sunan Giri Ruko LTC Blok b 9-10 Lamongan	Lamongan
16	DMI038	Mataram	Jl. Pendidikan 16 Mataram Nusa Tenggara Barat	NTB
17	DMI039	Medan Jemadi	Jl. Jemadi Blok AA 1-1 Medan	Medan
18	DMI043	Pamekasan	Jl. Purba No 27 Pamekasan	Madura
19	DMI046	Pangkalan Bun	Jl.Domba 19 Pangkalan Bun	Pangkalan Bun

			Kota Waringin Barat Kalimantan Tengah	
20	DMI052	Samarinda Pahlawan	Jl. Pahlawan No 10 D & E Samarinda Kalimantan Timur	Samarinda
21	DMI062	Temanggung	Jl. Kol Sugiono No 42 Temanggung Jawa Tengah	Temanggung
22	DMI063	Trenggalek	Jl. KH Agus Salim 36 Trenggalek	Trenggalek
23	DMI065	Bojonegoro	Jl. Untung Suropati No 57 Bojonegoro	Bojonegoro
24	DMI066	HSPG	Jl. Langensari	Yogyakarta
25	DMI072	Tangerang Sukarasa	Jl. Daan Mogot no 16 J Sukarasa Tangerang	Tangerang
26	DMI074	Malang	Jl. Arjuno 20 Malang	Malang
27	DMI075	Tarakan	Jl. Jend. Sudirman 09 Tarakan Kaltim	Tarakan
28	DMI076	Bontang	Jl. Bhayangkara No 16 A Bontang Kaltim	Bontang
29	DMI077	Palembang	Jl Jaksa Agung R Suprapto No 1213 E (simpang Puncak Sekuning) Palembang	Palembang
30	DMI078	Sangata	Jl. Yos Sudarso No 2 Sangata Kutai Timur Kalimantan Timur	Sangata
31	DMI080	Palangkaraya	Jl. Kahayan no 4 Palangkaraya	Palangkaraya
32	DMI086	Banyuwangi	Jl. Gajahmada No 9 Banyuwangi	Banyuwangi
33	DMI090	Ponorogo	Jl Betoro Katong No 71 Ponorogo	Ponorogo
34	DMI094	Surakarta Jagalan/ WZ Yohanes	Jl. Jagalan No 36 D Surakarta	Solo
35	DMI095	Batam Cikitsu	Ruko Grand BSI Blok C2 No 2 Duta Mana Batam Center Telp 0778 7076682/ 081261491800	Batam
36	DMI096	TK PG YK	Jl.Godean Km 2,8 Tambak No 4 Yogyakarta	Yogyakarta
37	DMI098	Lumajang	Jl. Kapten Suwandak No 122 Lumajang	Lumajang
38	DMI099	Jelambar Jakbar	Kav Polri D-XIV /1200 Jelambar Jakarta Barat	Jakarta Barat
39	DMI100	Bantul	Jl. Mawar No 6 Taman Sari Sungailiat Bangka 33211	Bangka
40	DMI102	Pahoman Lampung/Kendari	Jl. Sam ratulangi 167 Kendari Sulawesi Tenggara	Kendari
41	DMI104	Makasar	JL. Perintis Kemerdekaan Km 13 Ruko Bukit Katulistiwa A4 Daya Makasar	Makassar
42	DMI105	Sario Tumpaan Manado	Jl. A Yani 44 Sario Tumpaan Manado	Manado
43	DMI106	Balikpapan MT HARYONO	Jl. MT Haryono Rt 34 No 5 Damai Balikpapan	Balikpapan
44	DMI107	Wachid Hasim	Jl. KH Wachid Hasyim No	Samarinda

		Samarinda	22 B Sempaja Samarinda	
45	DMI111	Sliliwangi Sukabumi	Jl. Siliwangi No 4 Kebonjati Komp Ruko Siliwangi Cikole Kota Sukabumi	Sukabumi
46	DMI113	Ciledug	Jl. HOS Cokroaminoto No 85 G Ciledug Tangerang (Depan Mall Ramayana)	Tangerang
47	DMI114	Arjuna Surabaya	Jl. Raya Arjuna No 111 Surabaya 60251, Jl. Simpang Darmo Permai Selatan Ggg XV / 42 Surabaya	Surabaya
48	DMI115	Kota wisata	Ruko Tralfagar Blok H-21 Kota wisata Cibubur Bogor 16968	Bogor
49	DMI121	PG Puspitek	Jl. Raya Puspitek No 19 D Muncul Tangerang Selatan	Tangerang
50	DMI123	Klinik Wahyu Kediri	Jl. KH Ahmad Dahlan 75 Kediri	Kediri
51	DMI131	Balaraja-Serang	Ruko Balaraja Center Plasa , Jl. Raya Serang Jakarta Km 24 No 15 Balaraja	Balaraja
52	DMI140	Lubuk Linggau	Jl.Garuda No 531 Rt 08 Kel Bandung ujung Kec lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau Sumatra Selatan 31612	Lubuklinggau
53	DMI148	Darmawangsa- Jaksel	Jl. Kaliurang Km 5,8 No 23 A Yogyaklarta	Yogyakarta
54	DMI 152	Dr Waty Liantono	Komplek Taman Surya III Blok K I No 39 Jakarta Barat 11830	Jakarta Barat
55	DMI 160	Gorontalo	Jl. DI Panjaitan 5 Gorontalo	Gorontalo
56	DMI 162	Bandung PETA	Jl. Purwakarta 116 Antapani Bandung	Bandung
57	DMI 164	Jayapura	Jl. Frans Kaisero Pusat Bisnis Fisik Permai Blok B-14 Ruko Dok 2 Jayapura	Jayapura
58	DMI 178	Sunter Agung	Jl. Danau Sunter Utara Blok G 3 No 8 (sebrang RM Dapur Solo) Sunter Agung Jakarta Utara	Jakarta Utara
59	DMI 181	Pekalongan	JL. Urip Sumoharjo 270 A Buaran Pekalongan	Pekalongan
60	DMI 211	Malang Tugu	Jl. Ronggo Warsito No 17 Malang	Malang
61	DMI 215	Wijaya Kusuma Surabaya	Jl. Kusuma Bangsa no 49 Surabaya	Surabaya
62	DMI 218	Pontianak	Jl. Urai Bawadi No 82 Pontianak	Pontianak
63	DMI 219	Pontianak	Jl. Urai Bawadi No 82 Pontianak	Pontianak
64	DMI 223	A. Yani Pangkal Pinang	Jl. Bukit Lama No 176 Pangkal Pinang Banka Belitung	Pangkal Pinang Bangka Belitung

65	DMI 224	Depok city	Grand Depok City Ruko Anggrek D- 1 No 4 Depok Jakarta Barat	Jakarta Barat, Depok City
66	DMI 225	Palopo Sulawesi	Jl. Andi Jema 127 Palopo Sulawesi Selatan	Sulawesi Selatan, Palopo
67	DMI 226	TK PG Mgl	Jl. Dr Soetomo No 9 Potrobangsan Magelang	Magelang
68	DMI 227	padang darmasraya	Jl. Lintas Sumatra Km 3 Sungai Dareh Darong Padang Candi Kec Pulau Pucung Kb Darmasrata Sumbar	Jl. Lintas Sumatra km3
69	DMI 228	TK SUBANG	Tk & Play Group Kreatif Primagama, Jl Otista 296 Subang	
70	DMI 229	Medan	Jl Garuda Gg Tri No 110C Sei Sikambing B Medan	
71	DMI 231	Palembang	Merapi Regency Marbabu 21 rt 001 Sardonoharjo ngaglik Sleman	
72	DMI 232	Tanjung Marawa	Jl. Pahlawan 88 Tanjung Marawa Deli Serdang Sumut	
73	DMI 233	Lahat	Jl. Kol H. Burlian no 234 (depan hotel Cendrawasih) Lahat Sumsel	
74	DMI 234	Ambon	Jl. Kebun Cengkeh Desa Batu Merah Ambon Telp 0911 343970	
75	DMI 235	Loksumawe	Jl. Teuku Umar 11 Lancang Garam Lhokseumawe Aceh Utara	
76	DMI 236	Waingapu	Jl. S Parman no89 Waingapu Sumba Timur Telp 03872564583 enos	Jl. S Parman no89 Waingapu Sumba Timur Telp 03872564583 enos
77	DMI 237	Intan	Jl Taman Siswa 1660, Ruko TSBC No B 1 Yogyakarta Telp 382645	
78	DMI 238	Tanah Grogot	Primagama English Jl. Bhayangkara Komp Ruko NK Biyu Tananh Grogot Kaltim	
79	DMI 239	Negare	Jl. Danau Buyan No 50 Negare jembrana Bali	
80	DMI 240	Tangerang	Ruko Tekno Boulevard Blok F No 6 , Jl Cendikia BSD Sektor XI Tangerang Banten	
81	DMI 241	Belinyu	Jl. Sriwijaya eks pasar ikan lama (simpang Tugu) Belinyu Bangka-Babel	
82	DMI 242	Liwa	Jl. Cut Meutia No 136 Liwa Lampung Barat	
83	DMI 243	Palembang Jakabaring	jl. OPI raya beak BA 17 D Komplek Ogan Permata Indah Palembang	
84	DMI 245	Pring sewu	Jl Ahmad Yani 31	

			Pringsewu Lampung	
85	DMI 246	Deb hum	Jl Veteran 178 Bintaro Jakarta Selatan (bid Rehabsos, Pusrehabkemhan)	Jakarta Selatan
86	DMI 247	Semarang	Jl. Puspo Giwang I no 2 Semarang Barat Hp 081575757011	
87	DMI 248	Kalideres	Ruko Daan Mogot Baru Blok LB V No 16 Kalideres Jakarta Barat Telp 021 5442056	

LAMPIRAN FOTO



Wawancara dengan Bapak Untung, Kordinator bagian penjilidan



Wawancara dengan Bapak Eko Yulianto, Kordinator Teknisi



Wawancara dengan ibu Isworo, Sekretaris Direktur PT. DMI Primagama



Wawancara dengan Bapak Budi, Staff bagian Penjilidan



Wawancara dengan Direktur PT. DMI Primagama



Kegiatan Majlis hadis setelah solat zuhur

TRANSKRIP NILAI SEMENTARA
PROGRAM SARJANA (S1)

Nama : THOHA PUTRA
Tempat, Tanggal Lahir : DESA BERINGIN JAYA, 3 JANUARI 1992
Nomor Induk Mahasiswa : 11240085

Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN DAKWAH
Tanggal Masuk : 1 SEPTEMBER 2011

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot
1	PTI-106-1-2	Al-Hadits	2	A/B	7,00
2	PTI-105-1-2	Al-Qur'an	2	B	6,00
3	MDD-210-1-3	Aplikasi Komputer	3	B/C	7,50
4	UIN-102-1-2	Bahasa Inggris I	2	C	4,00
5	MDD-209-1-2	Filsafat Umum	2	B+	6,50
6	MDD-403-3-3	Manajemen	3	B+	9,75
7	USK-101-1-2	Pengantar Studi Islam	2	B	6,00
8	PTI-108-1-2	Tauhid	2	A/B	7,00
9	PTI-101-1-2	Bahasa Arab	2	A-	7,50
10	MDD-212-2-4	Bahasa Arab II, III	4	B/C	10,00
11	MDD-213-2-4	Bahasa Inggris II, III	4	B/C	10,00
12	USK-102-1-2	Filsafat Ilmu	2	B	6,00
13	MDD-205-1-2	Hadits I	2	A/B	7,00
14	MDD-206-1-2	Ilmu Dakwah	2	B	6,00
15	SDM-3313-2-3	Manajemen Sumber Daya Manusia I	3	B+	9,75
16	MDW02001	Pengantar Komunikasi	2	B+	6,50
17	PTI-201-1-2	Sejarah Kebudayaan Islam	2	A-	7,50
18	MDD-204-1-2	Tafsir I	2	B	6,00
19	INS-102-2	Akhhlak/Tasawuf	2	A	8,00
20	UIN-103-1-2	Bahasa Indonesia	2	B+	6,50
21	MDD-213-2-2	Hadist II	2	A/B	7,00
22	MDD-303-2-2	Human Relation	2	B	6,00
23	USK-501-1-2	Islam dan Budaya Lokal	2	B	6,00
24	MDW02014	Kepemimpinan Islam	3	B	9,00
25	MDD-403-3-2	Logika	2	B-	5,50
26	MDD-207-1-3	Manajemen Dakwah	3	A-	11,25
27	SDM-314-2-3	Manajemen Sumber Daya Manusia II	3	A-	11,25
28	MDD-502-3-2	Sejarah Agama-agama	2	B+	6,50
29	PTU/00004	Statistik	2	B	6,00

Indeks Prestasi Kumulatif:

IPK : (467,25 /141) = 3,31 (Tiga Koma Tiga Satu)

Predikat Kelulusan:

SANGAT MEMUASKAN

Indeks Prestasi Kumulatif	Predikat Kelulusan
3,51 - 4,00	PUJIAN
3,01 - 3,50	SANGAT MEMUASKAN
2,76 - 3,00	MEMUASKAN
2,00 - 2,75	CUKUP

Yogyakarta, 22 November 2016

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dr. Nurgannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Thoha Putra
NIM : 11240085
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di PT. DMI Primagama Yogyakarta

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Seminar Dan Munaqosah).

Dengan ini kami mengharapkan agar proposal skripsi tersebut diatas dapat segera diseminarkan.

Atas perhatiannya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

**Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah**



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si

NIP. 19670104 1993031 003

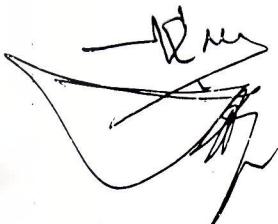
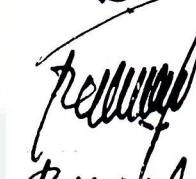
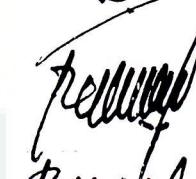
Yogyakarta, 2 Agustus 2016

Pembimbing

Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M.

NIP. 19820804 201101 1 007

NAMA : Thoha Putra
NIM : 11240085
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2018
Alamat : Medan

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua_Sidang
1	Kamis 14-1-2016	Endah Dwitarmayati Nim : 12240040	Peserta	
2	Rabu 22-1-2016	Muhammad Latif 11240102	Peserta	
3	Sabtu 27 maret 2016	Siti Kefidah 12220021	Peserta	
4	Selasa 8 maret 2016	Dedi Wulan dan 12241001	Peserta	
5	Selasa 9 agustus 2016	Thesha putra 11240085	Penyaji	
6	Kamis 8 September 2016	Thoha putra 11240085	Pembahas	

Yogyakarta, 14 Januari 2016



Ketua Jurusan,

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

Keterangan:

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : B- 108/Un.02/MD/PP.08.1/12/2016

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Thoha Putra
2. NIM/Jurusan : 11240085/MD
3. Judul Proposal : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Selasa, 9 Agustus 2016; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan,

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

Pembimbing,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007



SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/2.24.5.17/2016

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Thoha Putra
NIM : 11240085
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	50	D
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	80	B
5.	Total Nilai	78.75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 29 Maret 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.
NIP. 19770103 200501 1 003



Standar Nilai:	
Nilai	Predikat
Angka	Huruf
86 - 100	A
71 - 85	B
56 - 70	C
41 - 55	D
0 - 40	E





شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية
الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.4.10843/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنَّ

الاسم : Thoha Putra
تاريخ الميلاد : ٣ يناير ١٩٩٢

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٢ مارس ٢٠١٦، وحصل على درجة :

٤٨	فهم المسموع
٦٢	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣١	فهم المقروء
٤٧٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوهورجاكارتا، ٢٢ مارس ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٥





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.9.14102/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Thoha Putra**
Date of Birth : **January 03, 1992**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **April 01, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	40
Reading Comprehension	31
Total Score	383

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, April 01, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.808/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Thoha Putra
Tempat, dan Tanggal Lahir : Desa Beringin Jaya, 03 Januari 1992
Nomor Induk Mahasiswa : 11240085
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2013/2014 (Angkatan ke-83), di :

Lokasi : Margodadi 10
Kecamatan : Seyegan
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 07 Juli 2014 s.d. 17 September 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,88 (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, 03 November 2014

Ketua,

Dr. Zamzam Afandi, M.Ag.
NIP. : 19631111 199403 1 002



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email: fd@uin-suka.ac.id

S E R T I F I K A T

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

THOHA PUTRA

NIM : 11240085

L U L U S

ujian sertifikasi Baca Tulis Al Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

Yogyakarta, 12 Juni 2013
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si.
NIP. 19710526 199703 2 001



Dekan
Prof. Dr. Haryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

S E R T I F I K A T

No. 118.PAN-OPAK.UNIV UIN.YK.AA.09.2011

diberikan kepada :

THOHA PutRA

atas partisipasinya sebagai :

PESERTA

Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 dengan tema : *Menumbuhkan Peran mahasiswa; Upaya Mewujudkan Bhineka Tunggal Ika* pada 14-16 September 2011 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

mengetahui,

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Ahmad Radie, M.Pd
NIP. 19600905 198603 1 006

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Yogyakarta, 16 September 2011
Panitia OPAK 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
OPAK UNIVERSITAS
Ach. Sulaiman
M. Fauzi
ketua sekretaris





Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama	:	THOHA PUTRA
NIM	:	11240085
Jurusan/Prodi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012

Rektor

Tembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Ahmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

SURAT KETERANGAN

NO. : 067/DMI/XI/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Teguh Sunaryo
Jabatan : Direktur
Perusahaan : PT Dermatoglyphic Multiple Intelligence Primagama
Alamat : Graha Pogung Lor 3,4
Jl. Ring Road Utara Yogyakarta

Dengan ini menerangkan, bahwa :

Nama : Thoha Putra
Nim : 11240085
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian sejak 3 November 2016 sampai 18 November 2016, tentang
"GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA
KARYAWAN DI PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA"

Demikian, surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 18 November 2016
Direktur,



Drs. Teguh Sunaryo

C.c. : File



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

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

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/53/11/2016

Membaca Surat :	WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK	Nomor	B-2008.A/UN.02/DD.I/PN.01.1/10/2016
Tanggal	26 OKTOBER 2016	Perihal	IJIN PENELITIAN/RISET

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 Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian 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	: THOHA PUTRA	NIP/NIM : 11240085/MD
Alamat	: FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
Judul	: GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI PT. DMI PRIMAGAMA YOGYAKARTA	
Lokasi	:	
Waktu	: 3 NOVEMBER 2016 s/d 3 FEBRUARI 2017	

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 3 NOVEMBER 2016
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perekonomian dan Pembangunan
 Ub.
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. Tri Mulyono, MM
 NIP. 19620830 198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN

BIODATA DIRI



A. Identitas Diri

Nama : Thoha Putra
Tempat, Tanggal lahir : Desa Beringin Jaya, 3 januari 1992
Alamat : Desa Beringin Jaya
Kec. Torgamba
Kab. Labuhan Batu Selatan
Prov. Sumatera Utara
Agama : Islam
Golongan Darah : AB
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Anak ke : 3 (tiga) dari 7 (tujuh) bersaudara
Ayah : Zainuddin
Ibu : Tasmini
No. Telpon : 0853 7679 3214
Email : tahaaljamahir11@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal:

1. SDN. 11870 Beringin Jaya 1998 s/d 2004
2. MTs. Musthofawiyah Purba Baru 2005 s/d 2008
3. MA. Musthofawiyah PurbaBaru 2008 s/d 2011
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2011 s/d 2016

C. Riwaya Organisasi

1. Kordinator Divisi Kaligrafi UKM JQH Al-Mizan 2012 s/d 2013
2. Ketua Satu UKM JQH AL-Mizan 2013 s/d 2014

D. Prestasi

1. Juara I Kaligrafi tingkat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Juara II Kaligrafi tingkat Mahasiswa Nasional UGM
3. Juara III Kaligrafi MTQ Prov. Sumatera Utara
4. Juara II Kaligrafi MTQ tingkat DIY

E. Aktifitas

1. Owner Aljamahir Art Kaligrafi
2. Lembaga Kursus Aljamahir