

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAM DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN
BAITUL MALL WAT TAMWIL (BMT) BINA IHSANUL FIKRI
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Disusun oleh :
Shofi'unnafi
NIM. 10240085

Pembimbing :
Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M.
NIP. 19760616 200501 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014**



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/1060/2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAM DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAITUL MALL WAT TAMWIL (BMT) BINA IHSANUL FIKRI
YOGYAKARTA**

Yang Telah dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Shofi'unnafi
NIM : 10240085
Telah dimunaqasyahkan pada : Jum'at, 6 Juni 2014
Munaqosah : 94 (A-)

Dan diinyatakan diterima oleh fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang/Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M.
NIP. 19760616 200501 2 002

Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002

Penguji III

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

Yogyakarta, 11 Juni 2014
Fakultas Dakwah dan Komuhikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
DEKAN



Dr. Elwaningrum, M.Ag.
NIP. 19710101 199903 1 002



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 : Shofi'unnafi
NIM : 10240085
Judul : Hubungan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Mei 2014

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dra. Kasyid Ridlo., M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi., S.Psi.,MM.
NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Shofi'unnafi
NIM : 10240085
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat Rumah : Perangan Rt 07/06, Prawoto, Sukolilo, Pati
Nomor Hp : 085743803504
Judul Skripsi : *Hubungan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan adalah benar- benar asli/ karya ilmiah yang tulis sendiri.
2. Bilamana skripsi telah dimunaqsyahkan dan diwajibkan revisi, maka saya bersedia dan sanggup untuk merevisi dalam waktu 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal munaqsyah. Jika ternyata lebih dari 2 (dua) bulan revisi skripsi belum terselesaikan maka saya bersedia dinyatakan gugur dan bersedia munaqsyah kembali dengan biaya sendiri.
3. Apabila dikemudian hari ternyata diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya.

Yogyakarta, 28 Mei 2014

Yang-menyatakan,



Shofi'unnafi
Shofi'unnafi
NIM: 10240085

PERSEMBAHAN

**Skripsi ini ku persembahkan khusus kepada
Kedua orang tua saya dan Almamater Tercinta**

**Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta**



MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“MAN JADDA WAJADA”

BARANG SIAPA YANG BERSUNGGUH-SUNGGUH MAKA IA AKAN
MENUAI HASIL



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسلام على سيّدنا محمدٍ أشرف المرسلين وخاتم النبيّين

وعلى آله وصحبه الطيّبين الطاهرين أجمعين

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah, dan aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah, dzat yang maha menciptakan dan maha pemilik kebenaran yang hakiki. Dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan-Nya, kekasih Allah yang benar semua ucapannya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan untukmu wahai junjungan dan *uswatun khasanah* kami.

Akhirnya setelah melalui perjalanan dan perjuangan panjang skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta**” mampu diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini diteliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ari. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Dr. H. Waryono, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Rosyid Ridlo, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M. Selaku pembimbing skripsi, yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, saran, dan memberikan motivasi dalam berbagai permasalahan, saat peneliti mulai terjatuh semangatnya.
5. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. Selaku Dosen Penasehat Akademik
6. Para dosen pengampu mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan sampai saat ini.
7. Ayahanda Nurlan dan Ibunda Khoiriyah tercinta yang menyayangiku, terimakasih atas semua pengorbanan, cinta dan doa yang tak berhenti di panjatkan untuk anakmu.
8. Adik-adik saya Hanip Arsyad dan Dinda Elvina Dewi yang selalu menambah semangatku.
9. Saudari Aulia Luthfiana Putri yang sudah banyak membantu dan menemani mengerjakan skripsi.
10. Temanku Tim Skripsipers yang berjuang bersama menyelesaikan skripsi dipergustakaan lantai dua ruang skripsi.
11. Teman-temanku jurusan Manajemen Dakwah dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2010 yang memberi warna untuk

kuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu.

12. Rekan-rekan tim bola voli UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
13. Teman-Temin Kontrakan Ki Ageng Agus Gowok yang sudah banyak membantu.
14. Keluarga Besar Yayasan Sunan Prawoto sukolilo, MA Sunan Prawoto, MTs Sunan Prawoto, MI Al Mukmin, RA Raudhatul Atfal.
15. Keluarga Besar BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua...Amin ya Robb.

Yogyakarta, 28 Mei 2014
Penyusun

Shofi'unnafi
NIM. 10240082

ABSTRAK

Shofi'unnafi (10240085), *Hubungan Antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai penerapan kepemimpinan Islam untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena motivasi tidak bisa tumbuh dengan sendirinya tanpa ada faktor-faktor yang mempengaruhi serta tanpa ada menjembatani, salah satunya melalui penerapan kepemimpinan Islam yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala sikap likert yang berupa angket dan perhitungannya menggunakan metode statistik. Total populasi dan dalam penelitian ini sebanyak 86 responden, populasi <100 maka sampel menggunakan seluruh total populasi karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson's Product Moment* dengan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja, dengan $r = 0,778$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$), artinya bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Sedangkan dalam pengujian regresi linier menggunakan program *SPSS 16.00 for windows* hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dengan R^2 (R Square) sebesar 0,605 serta koefisien determinasinya sebesar 60,5%, artinya kepemimpinan Islam memberi kontribusi sebesar 60,5% terhadap motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, BMT Bina Ihsanul Fikri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kajian Pustaka	11
G. Kerangka Teori	14

	H. Hipotesis	34
	I. Metode Penelitian	34
	J. Sistematika Pembahasan	45
BAB II:	GAMBARAN UMUM BMT BINA IHSANUL FIKRI	47
	A. Profil BMT Bina Ihsanul Fikri	47
	B. Visi, Misi dan Tujuan	47
	C. Sejarah Berdirinya BMT Bina Ihsanul Fikri	48
	D. Strategi BMT Bina Ihsanul Fikri	50
	E. Produk-Produk BMT Bina Ihsanul Fikri	51
	F. Struktur Organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri	54
	G. Pengalaman Kerjasama Kelembagaan	55
	H. Keanggotaan	56
	I. Organisasi dan Kepengurusan	57
	J. Deskriptif Sumber Daya Manusia	58
	K. Perkembangan BMT Bina Ihsanul Fikri	62
	L. Asal Dana yang Dikelola BMT Bina Ihsanul Fikri	65
BAB III:	PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	67
	A. Persiapan Penelitian	67
	1. Orientasi	67
	2. Proses Perizinan	67
	3. Pembuatan Instrumen	69
	B. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>)	70
	1. Uji Validitas	71

2. Uji Reliabilitas	74
C. Pelaksanaan Penelitian	74
D. Hasil Analisis Data	76
1. Analisis Data Deskriptif	76
2. Kategorisasi Individu Masing-masing Skala	76
3. Uji Asumsi	80
4. Uji Hipotesis	82
E. Hasil Analisis Uji Regresi Linier	83
F. Pembahasan	84
BAB IV: PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran-saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Perbedaan Penelitian	13
Tabel 1.2	: Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Islam	39
Tabel 1.3	: Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	39
Tabel 1.4	: Interpretasi Koefisien Alpha	43
Tabel 1.5	: Pengalaman Kerjasama Kelembagaan	54
Tabel 1.6	: Jumlah Anggota BMT Bina Ihsanul Fikri	55
Tabel 1.7	: Jumlah Sektor Ekonomi Anggota	55
Tabel 1.8	: Izin Usaha BMT Bina Ihsanul Fikri	56
Tabel 1.9	: Karyawan Kantor Pusat Rejowinangun	57
Tabel 1.10	: Karyawan Kantor Cabang Sleman	57
Tabel 1.11	: Karyawan Kantor Cabang Nitikan	58
Tabel 1.12	: Karyawan Kantor Cabang Pleret	58
Tabel 1.13	: Karyawan Kantor Cabang Bugisan	59
Tabel 1.14	: Karyawan Kantor Cabang Demangan/Bina Artha	59
Tabel 1.15	: Karyawan Kantor Cabang Parangtritis	59
Tabel 1.16	: Karyawan Kantor Cabang Gunung Kidul	60

Tabel 1.17	: Karyawan Kantor Cabang Sleman Kota	60
Tabel 1.18	: Karyawan Kantor Cabang Brosot	61
Tabel 1.19	: Karyawan Kantor Cabang Gamping	61
Tabel 1.20	: Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Kepemimpinan Islam setelah <i>Try Out</i>	71
Tabel 1.21	: Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja setelah <i>Try Out</i>	72
Tabel 1.22	: Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 1.23	: Data Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 1.24	: Data Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 1.25	: Statistik Deskriptif Skor Hipotetik dan Skor Empirik	76
Tabel 1.26	: Kategorisasi Skor Kepemimpinan Islam	76
Tabel 1.27	: Kategorisasi Skor Motivasi Kerja	78
Tabel 1.28	: Hasil Uji Normalitas Skala Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan	80
Tabel 1.29	: Hasil Uji Linieritas Skala Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan	81
Tabel 1.30	: Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson	81
Tabel 1.31	: Hasil Uji Regresi Linier	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari adanya kesalahfahaman dalam menafsirkan maksud skripsi dengan judul: “Hubungan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”, maka terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut.

1. Hubungan

Hubungan berasal dari kata hubung, yang artinya bersambung atau berangkai (yang satu dengan yang lain). Sedangkan hubungan adalah suatu keadaan yang berhubungan. Dilihat dari definisinya hubungan adalah pertalian, sangkut paut, kontak atau ikatan, antara sesuatu dengan sesuatu yang lain.¹ Jadi maksud hubungan dalam penelitian ini adalah suatu pertalian sangkut paut antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan.

2. Kepemimpinan Islam

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*. Kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. dalam Islam kepemimpinan dikenal dengan *khlifah*, *imamah*, dan *ulil amri*. Dalam pengertian umum, kepemimpinan

¹ W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), hlm. 362.

menunjukkan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.²

Sedangkan kepemimpinan Islam merupakan suatu kegiatan memimpin dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah dimuka bumi yang mempunyai landasan dalam menjalankan kepemimpinan berupa Al-Qur'an dan hadist.³ Dalam penelitian ini, yang dimaksud kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan memimpin yang menerapkan nilai-nilai Islam didalam aktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan. Dalam kepemimpinan Islam yang diukur dari segi persepsi karyawannya.

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Maka motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi eksternal.⁴

² Onong U Effendi, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, (Bandung: Alumni, 1997), hlm.15.

³ Imam Moedjiono, *Kepemimpinan & Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press, 20002), hlm. 11.

⁴ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). hlm. 72.

Sedangkan menurut Usman Husaini menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁵ Yang dimaksud dalam penelitian ini, motivasi kerja merupakan suatu energi atau dorongan yang timbul dari dalam diri dan luar seseorang untuk melakukan suatu tanggung jawab dalam proses mencapai suatu tujuannya.

4. Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

BMT Bina Ihsanul Fikri (selanjutnya disebut dengan BMT BIF) merupakan lembaga keuangan syari'ah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas. Pada tanggal 1 Maret 1996 di tetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syari'ah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.⁶

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud secara keseluruhan dalam judul penelitian “Hubungan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”

⁵ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 250.

⁶ Profil BMT-BIF, Lihat <http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related>, diakses pada tanggal 21 Januari 2014 jam 10.35 Wib.

adalah suatu kegiatan melihat dan mengamati hubungan penerapan nilai-nilai Islam dalam memimpin di organisasi untuk menjaga serta meningkatkan motif atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, dalam hal ini kepemimpinan Islam diukur atau dinilai dari segi persepsi karyawannya.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai sebuah pembangunan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dalam melaksanakan sebuah pembangunan. Selain itu manusia juga mempunyai peran sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana suatu kegiatan. Manusia sebagai sumber daya manusia tidak dapat bekerja sendiri, karena manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berkelompok, bersama-sama, saling berhubungan satu sama lain atau berkomunikasi, dan saling mempengaruhi.⁷

Perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan dan keluar masuknya karyawan dari perusahaan. Manusia sebagai karyawan dengan perusahaan memiliki kepentingan bersama, karyawan dalam melakukan pekerjaan mengharapkan imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun

⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990), hlm. 111.

tidak hanya itu, karyawan juga mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan pribadinya dalam mewujudkan prestasinya. Apabila karyawan memiliki motivasi untuk mencapai tujuannya, maka mereka akan meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, meningkatnya motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, bahkan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang timbul karena ada pengaruh dari dalam diri atau luar diri seseorang. Motivasi seseorang akan timbul jika seseorang merasa perlunya memenuhi kebutuhan mereka, sehingga dengan begitu motivasi akan tumbuh, kemudian akan menambah semangat melakukan aktivitas kerja dalam perusahaan. Dalam perusahaan motivasi memiliki peranan yang sangat penting, karena motivasi berhubungan langsung dengan sumber daya manusia atau karyawan yang berada didalam perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai tujuan, dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya.

Dalam konteks organisasi, agar perilaku individu dapat meningkatkan produktivitas dan laba. Tujuan individu harus dibuat sesuai dan searah dengan tujuan organisasi. Dengan demikian perilaku karyawan tersebut dapat dipastikan

akan menguntungkan bagi organisasi.⁸ Apabila perusahaan menginginkan karyawan yang produktif, maka perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi karyawannya yang berkaitan dengan teknis atau non-teknis pekerjaan untuk selalu memotivasi kinerjanya.

Usaha untuk memenuhi kebutuhan, terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab.⁹ Dalam menjalankan semua proses oprasional untuk mencapai suatu tujuan, semua komponen perusahaan harus saling bekerja sama dalam satu kordinasi dan satu komando. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan sosok pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang mampu mempengaruhi, mengkoordinasi, serta memotivasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan secara bersama-sama.

Kepemimpinan pada hakekatnya berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan yang asalnya merupakan hak Allah diberikan kepada manusia sebagai *khalifatullah fil ardli*, wakil Allah SWT di muka bumi. Kepemimpinan Islam dalam beberapa waktu tengah mengalami penurunan karena pemimpinnya tidak berdaya dan tidak memiliki wawasan masa depan untuk mengelola dan

⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 181.

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Oraganisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 4.

mengatur dalam pemanfaatan umatnya. Namun pada dasarnya semua orang terlahir akan menjadi seorang pemimpin. Seperti dalam firman Allah berikut ini :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Dan tatkala Tuhan dikau berfirman kepada malaikat, Aku akan menempatkan seorang yang memerintah dibumi; mereka berkata: apakah Engkau akan menempatkan disana seorang yang berbuat kerusakan disana dan menumpahkan darah? Dan kami memuji Engkau dan memahasucikan Engkau. Dia berfirman: sesungguhnya Aku tahu apa yang kamu tak tahu." (Qs. Al-Baqarah [2]: Ayat 30).¹⁰

Firman tersebut menjelaskan bahwa tidak hanya menunjuk pada khalifah melainkan kepada semua manusia yang dibebani tugas untuk memakmurkan bumi, karena semua orang adalah pemimpin, paling tidak dalam lingkungannya sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Jadi jika konsep ini disadari, menjadi pemimpin bukanlah sesuatu yang istimewa, jabatan ini selalu ada sepanjang hayat manusia. Jika bukan karena iradahNya, tak ada seorangpun yang mendapat amanah kepemimpinan, baik kecil maupun besar. Oleh karena itu setiap manusia terlahir akan menjadi pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban di depan Allah SWT atas kepemimpinannya.

¹⁰ Maulana Muhammad Ali, *Qur'an Suci: Teks Arab, Terjemahan dan Tafsir Bahasa Indonesia*, (Dar Al-Kutub Al-Islamiyah, 1976), hlm. 21.

Dalam masa perubahan dan ketidakpastian, akibat dari era globalisasi dan informasi, terdapat suatu kebutuhan yang jelas akan kepemimpinan.¹¹ Figuritas pemimpin menjadi penting dalam berbagai organisasi baik dalam skala kecil maupun besar, meskipun pemimpin bukanlah satu-satunya tolak ukur bagi keberhasilan sebuah organisasi, namun tidak bisa dipungkiri bahwa pemimpin menjadi tonggak utama dalam struktur organisasi dalam bentuk apapun.

Kepemimpinan Islam diharapkan mampu memotivasi semangat kerja karyawan agar lebih produktif dalam menunaikan tugas kerja perusahaan. Kepemimpinan yang baik dan diterima secara luas dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana menimbulkan motivasi kerja. Pegawai yang terpenuhi apa yang diharapkan dari yang dikerjakan cenderung akan terus bekerja dengan lebih baik, dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penerapan kepemimpinan Islam yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap motivasi kerja, apakah penerapan kepemimpinan Islam dirasa sesuai atau tidak. Persepsi merupakan proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus ini dalam lingkungan.¹² Karyawan yang mempunyai persepsi yang positif terhadap penerapan kepemimpinan Islam yang diterima karyawan sesuai kinerjanya maka motivasi

¹¹ K Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), hlm. 2.

¹² Imam Malik, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 32.

kerja karyawan akan terbangun. Karyawan yang mempunyai persepsi negatif terhadap penerapan kepemimpinan Islam yang diterima, maka motivasi kerja karyawan akan berkurang.

Dalam *preliminary risearch*, BMT BIF merupakan salah satu lembaga yang menerapkan model kepemimpinan Islam.¹³ Mengetahui bahwa BMT BIF merupakan lembaga keuangan Islam maka pimpinan berusaha menyeimbangkan antara aktivitas bekerja dengan aktivitas beribadah. Dengan penerapan nilai-nilai Islam disamping aktivitas kerja untuk lembaga diharapkan akan timbul nilai-nilai spiritual yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas individu dan lembaga akan meningkat. BMT BIF berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya dengan menjaga motivasi kerja karyawannya. Dengan model kepemimpinan Islam karyawan dianjurkan tidak meninggalkan perintah agama meskipun sedang bekerja, bahkan dengan tetap menjalankan perintah agama karyawan akan lebih mendapat hal positif untuk dapat menambah motivasi kerja karyawannya.

Oleh sebab itu, sejauh mana persepsi karyawan dapat menerima kepemimpinan Islam sehingga karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Maka peneliti berusaha mengupas mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan Islam di BMT BIF apakah mempunyai hubungan dalam meningkatkan motivasi karyawannya.

¹³ Peneliti melakukan *preliminary reseach* selama 2 minggu dari tanggal 11 November 2013- 23 November 2013 dalam pelaksanaan Praktikum Profesi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian karya ilmiah ini, terdapat tujuan mendasar dari penelitian tersebut. Adapun yang menjadi tujuannya yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap penerapan kepemimpinan Islam pada karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis bagi pembaca sekalian. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi keilmuan manajemen dakwah dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian bidang kepemimpinan Islam dan motivasi kerja.

2. Secara Praktis

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberi informasi tambahan bagi pihak perusahaan tentang hubungan kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, sehingga perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan serta acuan untuk melakukan usaha penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Secara umum untuk memberikan informasi kepada organisasi Islam lain yang berada di wilayah Yogyakarta.

F. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka berguna sebagai bahan acuan yang relevan dengan penelitian terdahulu, kajian pustaka juga berguna untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan atas karya orang lain. Dibawah ini peneliti ajukan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Skripsi Amri Abdurrahman Rasyid, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank BPD Cabang Syari’ah Cik Ditiro Yogyakarta”. Berdasarkan t hitung dari output coefficients 5,274, sedangkan signifikannya adalah 0,000. Untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) derajat bebas (df) = $N-2 = 35-2 = 33$ (t table pada df 33 adalah 2,04). Dengan membandingkan t hitung dengan t table dapat dilihat bahwa t hitung $5,274 > 2,04$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, maka (H_0) ditolak. Dengan ditolaknya H_0 maka

hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan (H_a) diterima. Kesimpulannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.¹⁴

Skripsi Abdul Kholil, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (UIN) Yogyakarta 2006 yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Motivasi Karyawan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Dengan dibuktikan dengan harga R (R Square) = 0,190, dengan harga signifikan F dan t 0,05 R Square sebesar 0,190 atau sebesar 19,0% berarti tipe kepemimpinan demokrasi mempunyai pengaruh 19,0%. Kesimpulannya bahwa semakin tinggi tingkat tipe kepemimpinan demokrasi yang ada maka akan semakin tinggi tingkat motivasi karyawannya.¹⁵

Skripsi Mochammad Harun Ariedestianto, Universitas Islam Negeri (UIN) Yogyakarta 2013 yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan”. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap penghargaan dengan motivasi berprestasi karyawan PT. “X”. penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel tergantung yaitu motivasi berprestasi karyawan dengan persepsi terhadap

¹⁴ Amri A Rasyid, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syari'ah Cik Ditiro Yogyakarta*, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 101.

¹⁵ Abdul Kholil, *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Motivasi Karyawan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, 2006), hlm. 77.

pemberian penghargaan dengan koefisien regresi langsung $rx_{y'} = 0,975$. Pengaruh ini membuat hubungan antara persepsi terhadap pemberian penghargaan dengan motivasi berprestasi menjadi naik.¹⁶

Dari ketiga penelitian diatas mempunyai perbedaan namun tetap ada kaitan terhadap penelitian ini. Oleh sebab itu penelitian ini sangat menarik dan layak diteliti. Perbedaannya meliputi:

Tabel 1.1 : Tabel Perbedaan Penelitian.

No	Perbedaan	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1	Obyek Penelitian	Variabel bebas penelitian Amri Abdurrahman tentang kepemimpinan secara umum.	Variabel penelitian ini tentang kepemimpinan Islam.
		Variabel bebas penelitian Abdul Kholil tentang kepemimpinan demokrasi.	
		Variabel tergantung penelitian Mochammad Harun A tentang motivasi berprestasi.	Variabel tergantung penelitian ini tentang motivasi kerja.

¹⁶ Mochamad Harun Aridestianto, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan*, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, 2013), hlm. 62.

2	Lokasi Penelitian	Penelitian Amri Abdurrahman di Bank BPD Cab. Syari'ah Cik Ditiro Yogyakarta. Penelitian Abdul Kholil di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian Mochammad Harun A di PT. "X" Kertosono, Nganjuk, Jawa Timur.	Penelitian ini di Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Ihsanul Fikri Yogyakarta.

G. Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham Sperling yang dikutip Amirullah dan Budiyo, mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri

(*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.¹⁷ Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman dan Gilbert dalam bukunya Sule dan Saefullah mengemukakan motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.¹⁸

Motivasi kerja menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh As'ad adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.¹⁹ Motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁰ Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri atau luar yang akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu yaitu melakukan pekerjaan.

¹⁷ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 217.

¹⁸ Ernie T Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 235.

¹⁹ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hlm. 45.

²⁰ Amirullah & Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, hlm. 218.

b. Aspek-aspek Motivasi kerja

Menurut Marihot,²¹ aspek-aspek motivasi antara lain:

1) Teori Motivasi Kebutuhan (Abraham A. Maslow)

a) Kebutuhan Fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Karyawan menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, kepastian kepegawaian, dan lain-lain.

c) Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain.

d) Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

Kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization needs*)

²¹ Marihot T Harijanja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm. 327.

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi atau penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata.

2) Teori David McClelland

Menurut David McClelland yang dikutip Mamduh,²² ada tiga kebutuhan dasar manusia, ketiga kebutuhan tersebut adalah:

- a) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power atau n-pow*), yaitu manusia ingin mempunyai kekuasaan. Orang seperti ini biasanya menginginkan posisi kepemimpinan.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation atau n-aff*), yaitu manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai rasa cinta, dan ingin menghindari penolakan oleh kelompoknya.
- c) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement atau n-ach*), yaitu manusia ingin berprestasi dan mempunyai keinginan kuat untuk sukses sekaligus kekhawatiran yang besar terhadap kegagalan.

3) Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori ini dikemukakan oleh Marihot,²³ yang mana mengatakan bahwa sesuatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, marakit, mengkoordinasi, dan

²² Hanafi Mamduh M, *Penutupan Belajar Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1997), hlm. 345.

²³ Harianja Marihot T, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 327.

lain-lain. Selanjutnya aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti, gaji, supervise, rekan sekerja, dan lain-lain. Berdasarkan teori tersebut senantiasa ada dua situasi yang dirasakan seseorang, yaitu:

- a) Ketika berhubungan dengan pekerjaan (*job content*), seseorang dapat merasakan: kepuasan kerja atau tidak ada kepuasan kerja (*job satisfaction atau no job satisfaction*)
- b) Ketika berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji dan supervise (*job context*), seseorang dapat merasakan: ketidakpuasan kerja atau tidak ada ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction atau no job dissatisfaction*).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil teori kebutuhan Maslow yang digunakan dalam penelitian ini kerana dianggap sudah mencakup kebutuhan manusia pada umumnya, yaitu aspek-aspek motivasi meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Kepemimpinan Islam

a. Pengertian Kepemimpinan Secara Umum

Miftah Thoha menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia.²⁴

Menurut Mc. Farland (1967) yang dikutip Danim mengatakan bahwa

²⁴ Widiarto, *Mencari Pemimpin yang Cocok*, "Warta Pengadaian", Edisi 106 (2003), hlm. 37.

kepemimpinan adalah suatu proses pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁵ Kepemimpinan berarti kemampuan manajerial untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok melalui kerja sama dengan dan melalui orang-orang.²⁶

Berdasarkan beberapa uraian diatas bahwa kepemimpinan merupakan bentuk suatu kegiatan mengarahkan serta mengelola suatu organisasi bersama orang untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

b. Kepemimpinan Islam

Setiap umat Islam yang beriman meyakini bahwa kehidupan terikat pada pengaturan dari Allah SWT. Tidak ada satupun aspek kehidupan manusia yang berada diluar pengaturan-Nya. Allah berfirman dalam surat Al-Imron ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya:

Hendaklah ada di antara kamu umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh dengan ma'ruf (yang baik-baik) dan

²⁵ Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, cet. Ke-1 (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 55.

²⁶ Winardi, *Manajemen Supervisi*, (Bandung: Mandar maju, 1996), hlm. 213.

melarang dari yang mungkar; dan mereka itulah yang menang.(Qs. Al-Imron [3] Ayat : 104).²⁷

Uraian diatas mengisyaratkan bahwa orang-orang yang bertaqwa dengan sungguh-sungguh taqwa kepada Allah SWT, selalu menyadari dan berusaha menjalankan fungsinya sebagai pemimpin umatnya. Yang perlu dipahami oleh seorang pemimpin adalah bahwa kodrat manusia diciptakan berbeda satu sama lain. Seorang pemimpin harus bisa menampung semaksimal mungkin dan menanggulangi semua perbedaan tersebut agar perbedaan bisa dimanfaatkan menjadi sebuah kekuatan. Untuk lebih memahami fungsi sebagai khalifah/pemimpin dimuka bumi ini, yang menjadi tanggung jawab setiap umat Islam akan dibahas pengertian dalam uraian berikut:

Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan secara spiritual kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik secara bersama-sama maupun perorangan. Dilihat dari segi ajaran Islam, kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridloi Allah SWT.²⁸ Dari uraian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur

²⁷ Mahmud Yunus, *Terjemahan Al Qur'an Al Karim*, Cet. Ke-3, (Bandung: PT. Alma'arif, 1997), hlm. 58.

²⁸ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), hlm. 28.

dan mengarahkan individu atau kelompok organisasi dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam aktivitas kerja.

c. Aspek-aspek Kepemimpinan Islam

Aspek-aspek kepemimpinan Islam yang dikemukakan Halimah,²⁹ yaitu mengacu pada kepemimpinan Rasulullah, diantaranya adalah:

1) Aspek Ketuhanan

Ciri utama dan pertama dari kepemimpinan Rasulullah adalah manajemen yang didasarkan oleh nilai-nilai yang diajarkan oleh Allah.

2) Aspek Universal

Kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang menyeluruh baik sisi waktu maupun tempat. Sehingga kepemimpinan Rasulullah dapat diterapkan dimana saja, kapan saja dan oleh siapa saja.

3) Aspek Humanis

Kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang humanis yaitu kepemimpinan yang sesuai dan selaras dengan kehidupan manusia. Karena Rasulullah adalah manusia biasa, sehingga semua sikap, perilaku dan prestasinya dapat kita contoh.

²⁹Ucke Halimah, *Model Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam Pendidikan*, Lihat <http://uckehalimahblog.blogspot.com/2013/01/model-kepemimpinan-nabi-muhammad-saw.html>, diakses pada tanggal 05 Maret 2014 jam 08.35 Wib.

4) Aspek Realistis

Sebagai bentuk realitas sejarah, maka dikenal dalam ilmu-ilmu Al-qur'an asbabun nuzul, adanya asbabun nuzul ini membuktikan bahwa ayat Al-qur'an turun berkaitan dengan kehidupan riil Rasulullah dan sahabatnya dalam menjawab berbagai permasalahan kehidupan.

5) Aspek Harmonis

Keharmonisan ramuan kepemimpinan Rasulullah inilah yang menghasilkan berbagai prestasi dan kesuksesan amal, sehingga hasilnya selalu optimal, efektif, efisien dan ekonomis.

6) Aspek Berkeadilan

Yang dimaksud dengan keadilan yaitu memberikan tugas, hak, kewajiban dan kewenangan sesuai dengan kompetensi, kapasitas, kapabilitas, hak dan kewajibannya.

7) Aspek Mudah

Kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang mudah, tidak rumit dan tidak memberatkan dan tidak berlebihan. Karena semuanya telah diukur dan diformat sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas manusia.

8) Aspek Dinamis

Dinamika kepemimpinan Rasulullah ini berkaitan dengan banyak sisi kehidupan, mulai dari masalah keluarga, agama hingga masalah negara.

Menurut Hadari Nawawi,³⁰ aspek-aspek kepribadian pemimpin Islam adalah sebagai berikut:

1) Mencintai Kebenaran dan Takut pada Allah.

Pemimpin yang berpegang teguh pada Allah dan terus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntunan ajaran Islam dan hanya takut kepada Allah akan disegani, dihormati dan dipatuhi.

2) Dapat Dipercaya, Bersedia dan Mampu Mempercayai Orang Lain.

Seorang pemimpin harus berusaha menempatkan diri sebagai anggota atau bagian dari anggota lainnya. Untuk itu perlu dibina dan dikembangkan sikap saling percaya mempercayai. Pemimpin yang percaya diri, selain dipercayai harus mampu mempercayai orang lain.

3) Memiliki Kemampuan Dalam Bidangnya dan Berpandangan Luas Didasari Kecerdasan (Intelegensi) yang memadai.

Ajaran Islam sangat mementingkan kemampuan mempergunakan kecerdasan (intelegensi), banyak firman Allah yang

³⁰ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, hlm. 113-133.

menganjurkan dan memerintahkan manusia menggunakan akalanya dalam menghadapi berbagai gejala alam dan kehidupan.

- 4) Senang Bergaul, Ramah Tamah, Suka Menolong, dan Memberi Petunjuk serta Terbuka pada Kritik Orang Lain.

Seorang pemimpin yang beriman harus memahami pentingnya hubungan manusiawi agar mampu berinteraksi dengan baik, sehingga terjalin komunikasi yang baik.

- 5) Memiliki Semangat Untuk Maju, Semangat Pengabdian, dan Kesetiakawanan, serta Kreatif dan Inisiatif.

Seorang pemimpin harus semangat serta menjaga hubungan dengan organisasi dan rekan kerja dan mempunyai ide gagasan yang bagus.

- 6) Bertanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan dan Konsekuensi, Berdisiplin serta Bijaksana dalam Melaksanakannya.

Keputusan yang cepat dan tepat sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi yang mendesak dan kritis. Namun pemimpin harus konsekuen dengan semua keputusannya, karena konsekuen juga melambangkan pemimpin yang disiplin serta bijaksana.

- 7) Aktif Memelihara Kesehatan Jasmani dan Rohani.

Kesehatan jasmani dan rohani sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap usaha mewujudkan kepemimpinan yang efektif.

Dari beberapa aspek diatas, penelitian ini lebih cenderung dengan aspek yang dikemukakan oleh Halimah yang mengacu pada kepemimpinan Rasulullah SAW, yaitu Aspek ke-Tuhan-an, universal, humanis, realistis, harmonis, berkadilan, mudah, dan dinamis. Hal ini dikarenakan dalam memimpin sebuah lembaga memerlukan model kepemimpinan yang diharapkan sesuai dengan lembaga dan karyawannya.

Model kepemimpinan Islam diharapkan mampu mencakup seluruh kebutuhan lembaga dan karyawan. Dalam memimpin memerlukan aspek-aspek yang harus dipenuhi oleh pemimpin, salah satunya berhubungan dengan sikap atau kepribadian dari pemimpin yang sesuai dengan nilai-nilai islam, namun tidak hanya dari kepribadian pemimpin yang harus sesuai nilai-nilai islam, malinkan juga hal yang berhubungan dengan sistem-sistem dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang sesuai kondisi karyawan serta mampu diterima dengan baik oleh karyawan. Oleh sebab peneliti lebih condong menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Halimah yang peneliti anggap sudah mencakup aspek-aspek dari dalam maupun dari luar kepribadian pemimpin untuk dapat memimpin lembaga dan karyawannya dengan baik.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islam

Menurut Mukiyat,³¹ kepemimpinan dapat dipengaruhi beberapa faktor. Diantaranya:

- 1) Hakikat Organisasi, yaitu dalam hakikat atau sifat organisasi dan orang-orang yang diawasi ini sering menuntut digunakannya pendekatan-pendekatan kepemimpinan yang agak berlainan.
- 2) Tingkat jabatan pemimpin dan persyaratan pekerjaan khusus, yaitu penempatan tingkat jabatan kepemimpinan formal juga mempengaruhi pola kecakapan yang diperlukan untuk hasil kerja yang efektif.
- 3) Hubungan antara pemimpin dan anggota, yakni sampai tingkat mana anggota kelompok percaya dan menyukai pemimpin, dan mau mengikuti petunjuk-petunjuknya.
- 4) Struktur tugas, yakni diuraikan langkah demi langkah untuk kelompok atau harus dibiarkan samar-samar atau tidak diberi penegasan. Tugas yang samar-samar akan menyulitkan penggunaan pengaruh kepemimpinan.

³¹ Mukiyat, *Asas-asas Perilaku Organisasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm. 147-148.

- 5) Kekuasaan jabatan, yaitu kekuasaan jabatan kepemimpinan yang berbeda dengan setiap kekuasaan pribadi yang mungkin dimiliki oleh pemimpin.

Selain faktor-faktor diatas, menurut Ambargo kepemimpinan juga dipengaruhi oleh beberapa hal,³² diantaranya:

- 1) Faktor Kemampuan Personal

Seorang pemimpin harus mempunyai *skill* untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

- 2) Faktor jabatan

Jabatan tidak dapat dihindari dalam kehidupan modern seperti ini, sama-sama mempunyai kemampuan namun berbeda jabatan, jabatan yang lebih tinggilah yang akan berpengaruh dalam organisasi.

- 3) Faktor Situasi dan Kondisi

Keadaan atau iklim dalam organisasi atau perusahaan juga dapat mempengaruhi kepemimpinan.

Dari beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor yang dikemukakan Mukiyat, yaitu faktor hakikat organisasi, tingkat jabatan

³² Herdino Ambargo, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan*, Lihat <http://dhino-ambargo.blogspot.com/2013/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi> 859.html , diakses pada tanggal 05 Maret 2014 pada jam 09.09 Wib.

pemimpin, hubungan antara pemimpin dan anggota, struktur tugas, dan kekuasaan jabatan. Dalam penelitian ini kepemimpinan Islam diukur atau dinilai dari segi persepsi karyawan dalam memandang dan beranggapan terhadap pimpinan. Persepsi itu sendiri merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera.³³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hellriegel dan Slocum yang dikutip Sujak,³⁴ mengklarifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, meliputi:

- 1) Karakteristik individu: terdiri dari jenis kebutuhan yang ingin dipenuhi, sikap terhadap dirinya, pekerjaannya, situasi dalam pekerjaannya, dan minat.
- 2) Karakteristik organisasi: terdiri dari peraturan, kebijakan personal, praktek-praktek manajerial, sistem penghargaan, kohesifitas kelompok, dan misi organisasi.
- 3) Karakteristik pekerjaan: terdiri dari tuntutan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan interpedensi kesempurnaan tugas.

³³ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi, 2004), hlm. 88.

³⁴ Abu Sujak, *Kepemimpinan Manajer atau Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta: CV Rajawali Press, 1990), hlm. 249.

Menurut Sutrisno,³⁵ faktor-faktor motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

- a) Keinginan untuk dapat hidup, yaitu meliputi dengan memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yaitu meliputi adanya penghargaan dari prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa, yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 116-120.

- a) Kondisi lingkungan kerja, yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai, yaitu merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.
- c) Supervisi yang baik, yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, yaitu setiap orang akan bekerja mati-matian untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab, yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- f) Peraturan fleksibel, yaitu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengambil faktor yang dikemukakan Sutrisno, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja ada dua, yaitu faktor intern meliputi: keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, keinginan memperoleh kekuasaan. Dan faktor ekstern meliputi: kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi baik, jaminan pekerjaan, kejelasan status, dan peraturan yang fleksibel. Karena salah satu faktor motivasi kerja adalah kepemimpinan atau supervisi.

c. Hubungan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³⁶ Lingkungan kerja berkaitan dengan perilaku produktif dan selalu memperhatikan/menjaga kualitas kinerjanya, untuk mencapai kualitas kerja tersebut setiap orang mempunyai hambatan-hambatan yang berbeda, dan dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan diatasi dan produktivitas akan kerja individu maupun lembaga akan ikut meningkat.

Melalui dengan adanya motivasi kerja diharapkan akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan secara

³⁶ Amirullah & Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, hlm. 218.

individu maupun kelompok dapat dijadikan sikap yang permanen pada masing-masing individu. Dapat diketahui bahwa jika motivasi kerja yang rendah ataupun tinggi mempunyai dampak yang besar bagi lembaga. Motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada lembaga seperti menurunnya produktivitas karyawan, keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta dapat menimbulkan perilaku yang menyimpang. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan akan terus meningkat, secara otomatis pula produktivitas lembaga juga akan ikut meningkat.

Motivasi kerja tidak bisa tumbuh dan meningkat dengan sendirinya, melainkan memerlukan sarana untuk menjembatani agar mencapai motivasi kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mampu memotivasi para pekerja, diantara faktor-faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi industrial yang ada dan sebagai variabel-variabel independen, dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh lembaga yang bersangkutan. Faktor-faktor lain terletak pada karyawan yang bersangkutan, pada lingkungan rumah tangganya, atau pada lingkungan masyarakat dimana ia merupakan bagian dan berada diluar jangkauan lembaga yang bersangkutan.³⁷

Menurut sutrisno, motivasi dipengaruhi faktor intern yang meliputi keinginan dapat hidup, keinginan dapat memiliki, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk

³⁷ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, hlm. 346.

berkuasa. Serta faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Dari uraian diatas bisa dilihat bahwa motivasi kerja dipengaruhi salah satunya supervisi yang baik, dalam hal ini berhubungan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan manajerial untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok melalui kerjasama dengan melalui orang-orang.³⁸

Kepemimpinan BMT BIF menerapkan kepemimpinan Islam, yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridloi Allah.³⁹ Kepemimpinan Islam diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya, dalam hal ini kepemimpinan Islam dilihat serta diukur melalui persepsi karyawan. Dalam menjalankan kepemimpinan pemimpin harus memperhatikan kondisi karyawan dalam mengeluarkan sistem serta kebijakan dan selalu memberikan suri tauladan yang baik untuk bekerja. Sosok seorang pemimpin merupakan sebagai sarana untuk dapat meningkatkan motivasi kerja serta sebagai panutan dalam sebuah lembaga. Oleh karena itu penerapan kepemimpinan Islam di BMT BIF mempunyai peran serta hubungan yang positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, namun selain kepemimpinan Islam itu

³⁸ Winardi, *Manajemen Supervisi*, hlm. 213.

³⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, hlm. 28.

sendiri juga terdapat faktor-faktor lain yang tidak kalah penting peranannya yang tidak peneliti teliti.

H. Hipotesis

Menurut John W. Best yang dikutip oleh Nanang Martono,⁴⁰ mengatakan hipotesis merupakan prediksi yang baik atau kesimpulan yang dirumuskan dan bersifat sementara. Dan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Ha terdapat hubungan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian secara umum diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴¹ Menurut Darmawan, metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang

⁴⁰ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 64.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta: 2009), hlm. 3.

diteliti.⁴² Metode penelitian adalah cara mencari kebenaran yang dipandang ilmiah.⁴³

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan langsung berhubungan dengan obyek yang diteliti atau penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data riil.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.⁴⁴

2. Identifikasi Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas : Kepemimpinan Islam
- b. Variabel Tergantung : Motivasi Kerja

3. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

- a. Motivasi Kerja

⁴² Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 127.

⁴³ Andi Prastowo, *Mamahami Metode-metode penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011), hlm. 26.

⁴⁴ Saifudin Azwar, *Metode penelitian*, Cet, ke-1, (Yogyakarta: pustaka pelajar offset, 1998), hlm. 5.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi kerja akan diukur dengan skala yang berpedoman pada aspek-aspek motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tinggi rendahnya motivasi kerja akan ditunjukkan oleh skor total yang diperoleh dari skala motivasi kerja. Apabila skor yang diperoleh tinggi, menunjukkan motivasi kerjanya tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika skor yang diperoleh rendah, maka menunjukkan motivasi kerjanya rendah.

b. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur dan mengarahkan individu atau kelompok organisasi dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam aktivitas kerja. Kepemimpinan Islam akan diukur atau dinilai dari skala persepsi karyawan yang berpedoman pada aspek-aspek kepemimpinan Islam seperti aspek ketuhanan, aspek universal, aspek humanis, aspek realistik, aspek harmonis, aspek berkeadilan, aspek mudah, dan aspek dinamis. Semakin tinggi skor yang diperoleh subyek kepemimpinan Islam, semakin baik pula kepemimpinan Islamnya. Sebaliknya, jika skor yang diperoleh rendah, semakin rendah pula kepemimpinan Islam tersebut.

4. Skala Pengukuran.

Skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, menggunakan untuk mengukur variabel menggunakan skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.⁴⁵

Untuk setiap pernyataan, disediakan sejumlah alternative tanggapan yang berjenjang atau bertingkat. Salah satu contoh alternatif tanggapan adalah sebagai berikut: *sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju*. Alasan menggunakan skala likert 1-4 yaitu untuk memudahkan karyawan dalam memberi penilaian. Dalam penelitian ini menghilangkan angka 3 karena untuk menghindari *tendensi central* pada responden yang mempunyai rasa ragu-ragu sehingga akan didapatkan data yang benar-benar valid.

Pernyataan dalam kuesioner berbentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. Jawaban dari pernyataan kuesioner *favorabel* dimulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan panduan skor sebagai berikut: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1). Kemudian jawaban dari pernyataan kuesioner *unfavorabel* dimulai dari sangat setuju

⁴⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 128.

sampai tidak setuju dengan panduan skor sebagai berikut: Sangat Setuju (1), Setuju (2), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (4).

5. Jenis dan Sumber Data.

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini sumber data primer berupa jawaban angket dari responden mengenai penilaian hubungan kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder pada umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu.⁴⁶ Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa dokumentasi, arsip-arsip dari lembaga, serta hasil interview dan observasi selama penelitian. Data sekunder bisa didapatkan dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai studi pendahuluan dalam penelitian ini serta untuk mengetahui gambaran umum atau profil organisasi.

6. Alat Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya. Dalam

⁴⁶ Eta Mamang Sangaji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 172.

penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data metode angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merespon positif terhadap penerapan kepemimpinan Islam di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian:

Tabel 1.2 : Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Islam

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	Ketuhanan	1, 4	2, 3	4
2	Universal	5, 7	6, 8	4
3	Humanis	9, 11	10, 12	4
4	Realistis	13, 15	14, 16	4
5	Harmonis	17, 19	18, 20	4
6	Berkeadilan	21	22, 23, 24	4
7	Mudah	25, 27	26, 28	4
8	Dinamis	29, 31	30, 32	4
Jumlah				32

Tabel 1.3 : Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	Kebutuhan Fisik	1, 4	2, 3	4
2	Kebutuhan Rasa Aman	6, 7	5, 8	4

3	Kebutuhan Sosial	9, 11, 12	10	4
4	Kebutuhan Pengakuan	14, 15	13, 16	4
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	17, 19, 20	18	4
Jumlah				20

7. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan-karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang berjumlah 86 orang. Sedangkan sampel adalah terdiri atas subjek penelitian (responden) yang menjadi sumber data yang terpilih dari hasil pekerjaan teknik pengambilan sampel (teknik sampling).⁴⁷ Dalam penentuan besar sampel penelitian menggunakan total sampling, menurut Azwar jika total populasi kurang dari 100 responden, maka penentuan besar sampel harus diambil semua untuk dijadikan sampel dari seluruh jumlah total populasi. Dalam penelitian ini, jumlah populasi berjumlah 86 responden, maka peneliti mengambil seluruh total populasi sebagai sampel untuk alat pengambilan data.⁴⁸

8. Metode Analisis Data.

a. Analisis Instrumen Penelitian

⁴⁷ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 137-138.

⁴⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet-Ke-I, hlm. 120.

Intstrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini instrumen penelitian berupa angket. Instrumen penelitian perlu dilakukan uji *content* atau uji isi instrumen, hal ini untuk mengetahui kelayakan aitem instrumen, pengujian ini bisa dilakukan dengan seorang ahli dibidangnya. Kemudian dilakukan uji bahasa, hal ini dilakukan untuk mengetahui kualitas bahasa yang digunakan dalam aitem instrumen, uji bahasa bisa dilakukan dengan mahasiswa yang sudah mengambil mata kuliah metodologi penelitian. Kemudian yang terakhir melakukan uji statistik, yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah taraf dimana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.⁴⁹ Suatu instrument dikatakan *valid*, apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, karena kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi penerapan kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

⁴⁹ C. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 1994), hlm. 267.

Dalam estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali sebagaimana halnya yang terjadi dalam interpretasi reliabilitas. Koefisien validitas yang berada dikisaran angka 0,50 akan dapat diterima dan sudah dianggap memuaskan, namun apabila koefisien validitas itu kurang 0,30 maka dianggap tidak memuaskan.⁵⁰

Uji validitas yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor tiap-tiap aitem dengan skor total. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik aitem *analyze-Correlate-Bivariate* dari program *SPSS 16.00 for windows*.

2) Uji Reliabilitas.

Selain valid, syarat alat ukur yang baik adalah reliabel. reliabilitas adalah sejauh mana hasil untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Hasil pengukuran alat ukur dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap keelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Dalam aplikasinya reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya adalah mendekati 1,00,

⁵⁰ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm. 65.

berarti semakin tinggi pula reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah adalah jika mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.⁵¹ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows* teknik *Alpha Cronbach*.

Dalam menginterpretasikan koefisien alpha digunakan kategori sebagai berikut:

Tabel: 1.4 : Interpretasi Koefisien Alpha

No.	Koefisien	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

b. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.⁵²

⁵¹ *Ibid.* hlm. 64.

⁵² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet. ke – 1, hlm. 126.

c. Analisis Uji Asumsi.

Analisis uji asumsi digunakan sebagai syarat agar suatu metode analisis data dapat digunakan.⁵³ Adapun uji asumsi dilakukan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Analisis parametrik seperti korelasi product moment memnsyaratkan bahwa data harus berdistribusi dengan normal. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan metode *One-Sample-Kolomogrov-Smirnov Z* dengan bantuan program *SPSS 16.00 for windows*. Kaidah uji normalitas jika $p > 0,05$ dinyatakan sebarannya normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Kaidah uji linieritas yang digunakan adalah jika p pada linierity $> 0,05$ maka hubungan antara dua variabel

⁵³ I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hlm. 260.

tidak linier, dan jika p pada linierity $< 0,05$ maka hubungan antara individu dua variabel dinyatakan linier.⁵⁴

d. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yaitu dengan analisis korelasi menggunakan analisis *product moment* atau *pearson correlation*, yang mana digunakan untuk untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yang mengukur seberapa kuat hubungannya, hubungannya positif atau negatif, dan untuk mengetahui apakah hubungannya signifikan atau tidak. Kaidah uji hipotesis yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak. Pengolahan data dengan bantuan program *SPSS 16.00 for windows*.

J. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penelitian skripsi ini lebih sistematis dan terfokus dalam satu pemikiran maka peneliti sajikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab satu berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua menjelaskan gambaran umum BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, yang terdiri dari sejaran BMT Bina Ihsanul Fikri, profil BMT Bina

⁵⁴ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 46.

Ihsanul Fikri, visi dan misi, produk BMT Bina Ihsanul Fikri, kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri, Struktur organisasi, dan *jobdisk* BMT Bina Ihsanul Fikri.

Bab ketiga tentang data yang diperoleh dari hasil penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri meliputi uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan analisis data.

Bab keempat peneliti memaparkan penutup, yakni kesimpulan dan saran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel tergantung yaitu motivasi kerja karyawan dengan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan Islam dengan koefisien regresi pengaruh langsung $r_{xy} = 0,778$ dan p sebesar $0,000$ ($p < 0,05$).
2. Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang sebesar 30% dari perhitungan kategorisasi dengan skor $58,78 < X \leq 64,22$ dengan jumlah 15 subjek dari 50 total subjek. Namun hasil ini belum mencakup seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta memiliki tingkat persepsi terhadap kepemimpinan Islam yang tinggi sebesar 32% dari perhitungan kategorisasi dengan skor $100,91 < X \leq 109,72$ dengan jumlah 16 subjek dari 50 total subjek. Hasil ini juga belum mencakup seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran-saran yang diajukan adalah:

1. Bagi pimpinan lembaga BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Bagi para pemimpin lembaga setidaknya lebih mengetahui dan memperhatikan kesejahteraan dan kondisi karyawannya dengan memberikan hak-hak karyawan salah satunya berupa gaji yang sesuai dengan kinerjanya, serta mengembangkan program-program untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti:

- a) Memberikan pencerahan dalam pengajian yang dilakukan rutin 2 minggu sekali.
- b) Kegiatan *outbond* dan olah raga untuk meningkatkan kerjasama dan tali persaudaraan antar karyawan.
- c) Memberi pelatihan *leadership* sebagai sarana pendidikan karakter penguatan mental karyawannya.

Dari beberapa program dan kegiatan diatas diharapkan dapat terpenuhinya harapan-harapan karyawan serta dapat menjadi suntikan moril yang positif agar karyawan mendapat dorongan atau motivasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.

2. Bagi karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Motivasi kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri sudah cukup baik, namun diharapkan dari para karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya dengan:

- a) Diawali menata niat individu karyawan untuk bekerja.
 - b) Selalu mendengarkan perintah atasan.
 - c) Siap menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja.
 - d) Mempunyai semangat untuk terus belajar maju, serta merespon baik terhadap model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, karena keterbatasan waktu dan biaya, maka dalam penelitian ini digunakan *try out* terpakai. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat benar-benar memilih lokasi penelitian yang dapat membantu jalannya proses pengambilan data serta menyiapkan waktu yang cukup untuk penelitian. Karena dalam pengambilan data, responden kurang pro-aktif karena banyaknya tanggung jawab pekerjaannya sendiri dan keterbatasan waktu yang peneliti miliki.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mampu mendapat 50 data sampel dari responden yang total keseluruhan berjumlah 86 responden. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil semua jumlah responden agar didapatkan data sangat valid sehingga hasil dari penelitian akan lebih baik dan terpecaya. Peneliti merasa dalam penelitian ini masih sederhana dan terdapat kekurangan, bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat lebih memperkaya bahasan dengan mengkaji lebih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, baik faktor intern maupun faktor eksternnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholil, Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Motivasi Karyawan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah, 2006.
- Abu Sujak, *Kepemimpinan Manajer atau Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta: CV Rajawali Press, 1990.
- Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Amri Abdurrahman Rasyid, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syari'ah Cik Ditiro Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Andi Prastowo, *Mamahami Metode-metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011.
- Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi, 2004.
- C. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Dokumen BMT BIF, *Jurnal El-Fikri*, Edisi Ke-3, Yogyakarta: ttp, 2013.
- Dokumen BMT Bina Ihsanul Fikri, *Profil Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta 2013*, Yogyakarta: tnp, 2013.
- Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Ernie T Sule dan Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Eta Mamang Sangaji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2010.

- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Hamzah B Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hanafi Mamduh M, *Penutupan Belajar Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1997.
- Herdino Ambargo, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan*, Lihat http://dhino-ambargo.blogspot.com/2013/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_859.html.
- <Http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related>.
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Imam Malik, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Imam Moedjiono, *Kepemimpinan & Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press, 2002.
- I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006.
- James L Gibson, dkk, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Tangerang: Bina Rupa Aksara, s.a.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2009.
- K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990.
- Mahmud Yunus, *Terjemahan Al Qur'an Al Karim*, Cet. Ke-3, Bandung: PT. Alma'arif, 1997.

- Malayu S.P Hasibuan, *Oraganisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Marihot T Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Gramedia, 2009.
- Maulana Muhammad Ali, *Qur'an Suci: Teks Arab, Terjemahan dan Tafsir Bahasa Indonesia*, Dar Al-Kutub Al-Islamiah, 1976.
- Mochamad Harun Ariedestianto, Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hlm. 45.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.
- Mukiyat, *Asas-asas Perilaku Organisasi*, Bandung: Mandar Maju, 1990.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Onong U Effendi, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Bandung: Alumni, 1997.
- Laporan *Pre-liminary Research* Selama 2 Minggu dari tanggal 11 – 23 November 2013 dalam pelaksanaan Praktikum Mandiri.
- Saifuddin Azwar, *Metode penelitian*, Cet, ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Cet. Ke 3*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Cet. Ke-1 Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta: 2009.

Ucke Halimah, *Model Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam Pendidikan*, Lihat <http://uckehalimahblog.blogspot.com/2013/01/model-kepemimpinan-nabi-muhammad-saw.html>.

Umar Husain, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Widiarto, *Mencari Pemimpin yang Cocok*, "Warta Pengadaian", Edisi 106 (2003).

W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986.

Winardi, *Manajemen Supervisi*, Bandung: Mandar Maju, 1996.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- LAMPIRAN A : Tabel Sebaran Butir Skala Kepemimpinan Islam**
- LAMPIRAN B : Tabel Sebaran Butir Skala Motivasi Kerja**
- LAMPIRAN C : Pernyataan Kepemimpinan Islam**
- LAMPIRAN D : Pernyataan Motivasi Kerja Karyawan**
- LAMPIRAN E : Skoring Skala Kepemimpinan Islam**
- LAMPIRAN F : Skoring Skala Motivasi Kerja Karyawan**
- LAMPIRAN G : Uji Validitas dan Uji reliabilitas Kepemimpinan Islam**
- LAMPIRAN H : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan**
- LAMPIRAN I : Uji Normalitas dan Uji Linieritas**
- LAMPIRAN J : Uji Analisis Korelasi Product Moment**
- LAMPIRAN K : Kategorisasi Skor Kepemimpinan Islam**
- LAMPIRAN L : Kategorisasi Skor Motivasi Kerja Karyawan**
- LAMPIRAN M : Analisis Deskriptif Subjek Penelitian**
- LAMPIRAN N : Surat-Surat Perijinan dan Sertifikat-Sertifikat**
- LAMPIRAN O : Kantor Pusat dan Kantor Cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.**

LAMPIRAN A

TABEL BLUE PRINT DAN TABEL SEBARAN BUTIR SKALA

KEPEMIMPINAN ISLAM

Tabel Bluprint Kepemimpinan Islam

No.	Aspek-aspek Kepemimpinan Islam	Indikator	Aitem
1	Aspek Ketuhanan	Taat Agama	<p>Pemimpin mengelola jalannya lembaga sesuai syari'at Islam.</p> <p>Pemimpin lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan ibadah.</p>
		Pengawasan	<p>Pemimpin melakukan pengawasan yang ketat sehingga kurang memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.</p> <p>Pemimpin mempercayai seluruh karyawannya tanpa terkecuali, karena ada Allah yang selalu mengawasi karyawannya.</p>
2	Aspek Universal	Fleksibel	<p>Kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan pemimpin tidak kaku.</p> <p>Pemimpin merasa bahwa pendapat dan pemikirannya yang paling benar.</p>
		Pola Pikir	<p>Pola pikir pemimpin dalam menjalankan perusahaan sesuai dengan visi misi lembaga.</p> <p>Pola pikir pemimpin dalam</p>

			menjalankan perusahaan kurang mampu memotivasi karyawan untuk lebih mengembangkan diri.
3	Aspek Humanis	Berperikemanusiaan	Pemimpin menjadikan karyawannya seperti keluarga sendiri.
			Pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya.
		Rendah Hati	Pemimpin tidak menunjukkan kekuasaannya kepada karyawan secara berlebihan.
			Pemimpin kurang akrab dengan karyawan.
4	Aspek Realistis	Sesuai Satuan Operasional Prosedur	Pola kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sesuai dengan peraturan.
			Pemimpin membuat aturan yang terlalu mengekang karyawannya.
		Suri Tauladan	Rasulullah menjadi panutan pimpinan dalam memimpin.
			Pemimpin kurang memberikan contoh/teladan yang baik bagi karyawannya.
5	Aspek Harmonis	Kekeluargaan	Pemimpin selalu memberikan pembinaan personil bagi karyawan.
			Pemimpin sering mengabaikan rasa kekeluargaan antar karyawan.
		<i>Team Work</i>	Pemimpin selalu

			mengoptimalkan kerjasama antar karyawan.
			Pemimpin kurang mampu memotivasi karyawan untuk selalu bekerjasama.
6	Aspek Berkeadilan	Tepat Sasaran	Pembagian tugas sesuai dengan kompetensi, kapasitas, dan kapabilitas masing-masing karyawan.
			Pemimpin memberikan tugas yang terlalu berat pada beberapa bagian/divisi saja.
		Musyawarah	Pemimpin hanya memberikan tugas kepada orang-orang tertentu yang dipilihnya saja.
			Pemimpin bingung dalam mengambil keputusan jika banyak masukan.
7	Aspek Mudah	Sistem Kerja	Menerapkan sistem kerja yang tidak menyulitkan karyawan.
			Memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaan.
		<i>Job Description</i>	Pendelegasian tugas dari pimpinan mudah diterima.
			Memberikan jobdes yang kurang jelas sehingga karyawan sulit menyelesaikan pekerjaannya.
8	Aspek Dinamis	Berkesinambungan	Pemimpin juga merupakan bagian dari karyawan.
			Pemimpin kurang mampu membuat karyawan merasakan pekerjaan sebagai bagian dari

			ibadah.
		Orientasi Masa Depan	Pimpinan bervisi BMT ini untuk masyarakat.
			Pemimpin kurang memiliki ide atau inovasi untuk bersaing dengan pesaing.

Tabel Sebaran Butir Skala Kepemimpinan Islam

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	Ketuhanan	1, 4	2, 3	4
2	Universal	5, 7	6, 8	4
3	Humanis	9, 11	10, 12	4
4	Realistis	13, 15	14, 16	4
5	Harmonis	17, 19	18, 20	4
6	Berkeadilan	21	22, 23, 24	4
7	Mudah	25, 27	26, 28	4
8	Dinamis	29, 31	30, 32	4
Jumlah				32

LAMPIRAN B

TABEL BLUE PRINT DAN TABEL SEBARAN BUTIR SKALA

MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Tabel Bluprint Motivasi Kerja

No.	Aspek-aspek Motivasi Kerja	Indikator	Aitem
1	Kebutuhan Fisik	Fasilitas Kerja	- Memanfaatkan sarana pra-sarana untuk meningkatkan kualitas pekerjaan
			- Kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena kurangnya fasilitas
		Pendapatan Karyawan	- Bekerja maksimal untuk mendapatkan gaji tinggi
			- Bekerja tidak hanya untuk dunia semata, tetapi juga untuk bekal diakhirat
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Lingkungan Kerja	- Banyak pekerjaan membuat saya cepat stress
			- Pekerjaan dikerjakan dengan senang hati
		Jaminan Sosial	- Merasa nyaman dengan segala kondisi dalam lembaga
			- Bekerja menjadi tidak tenang jika tidak mendapat jaminan kesehatan
3.	Kebutuhan Sosial	Komunikasi Lancar	- Senang berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
			- Merasa kurang memberikan kontribusi terhadap lembaga
		Perhatian Baik	- Tidak mau ikut campur dalam pekerjaan orang lain
			- Karyawan menegur rekan kerja jika melakukan kesalahan dan melanggar tata tertib

4.	Kebutuhan Pengakuan	Kreatif	- Kurang mampu bersaing dengan karyawan lainnya
			- Saya selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
		Apresiasi	- Naik jabatan dengan kerja keras
			- Bekerja untuk mendapatkan bonus
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kompeten di Bidangnya	- saya mengerahkan seluruh kemampuan untuk lembaga
			- tidak bias bekerja dibawah tekanan masalah pribadi
		Berdedikasi Tinggi	- benar-benar menjaga kredibilitas dan rahasia lembaga dari para pesaing
			- melakukan segala sesuatu untuk mendapatkan nasabah untuk lembaga

Tabel Sebaran Butir Skala Motivasi Kerja Karyawan

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	Kebutuhan Fisik	1, 4	2, 3	4
2	Kebutuhan Rasa Aman	6, 7	5, 8	4
3	Kebutuhan Sosial	9, 11, 12	10	4
4	Kebutuhan Pengakuan	14, 15	13, 16	4
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	17, 19, 20	18	4
Jumlah				20

LAMPIRAN C

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih kepada saudara yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya. Dibawah ini akan disajikan angket penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Saya selaku peneliti,

Nama : Shofi'unnafi
 Nim : 10240085
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Meminta bantuan dan partisipasi saudara dalam memberikan pendapat mengenai beberapa point-point pernyataan yang ada dibawah ini. Pendapat yang saudara berikan sangat berarti bagi penelitian ini, oleh karena itu peneliti meminta agar dalam pengerjaannya dilakukan dengan sungguh-sunggu karena data ini hanya digunakan untuk keperluan skripsi.

Petunjuk pengisian:

- ❖ Tulis data diri pada tempat yang sudah disediakan.
- ❖ Baca dengan seksama pernyataannya kemudian berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban alternative yang menurut anda paling sesuai dengan keadaan saat ini.

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju	S	= Setuju
KS	= Kurang Setuju	TS	= Tidak Setuju

- ❖ Setiap pernyataan diharapkan terisi semua tanpa ada yang kosong.
- ❖ Bila telah selesai mengisi, harap segera dikumpulkan kepada yang bersangkutan.

Demikian pengantar ini, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PERNYATAAN KEPEMIMPINAN ISLAM

NAMA : **Usia** :

JENIS KELAMIN : L / P **Pendidikan** :

No.	Pemimpin di Lembaga kami:	SS	S	KS	TS
1	Mengelola jalannya lembaga sesuai syari'at Islam				
2	Lebih mengutamakan pekerjaan dibanding ibadah				
3	Melakukan pengawasan yang ketat sehingga kurang memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya				
4	Mempercayai seluruh karyawannya tanpa terkecuali, karena ada Allah yang selalu mengawasi karyawannya				
5	Mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang tidak kaku				
6	Sering merasa bahwa pendapat dan pemikirannya yang paling benar				
7	Mempunyai pola pikir yang sesuai dengan visi misi Lembaga dalam menjalankan Lembaga				
8	Pola pikirnya kurang memotivasi karyawan untuk lebih mengembangkan diri				
9	Menjadikan semua karyawan seperti keluarga sendiri				
10	Kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya				
11	Tidak menunjukkan kekuasaannya kepada karyawan secara berlebihan				
12	Kurang akrab dengan karyawan				
13	Menerapkan pola kepemimpinan yang sesuai dengan peraturan				
14	Membuat aturan yang mengekang para karyawan				
15	Menjadikan Rasulullah sebagai panutan dalam memimpin				
16	Kurang memberikan contoh atau teladan yang baik bagi				

	karyawannya				
17	Sering memberikan pembinaan personil bagi karyawan				
18	Sering mengabaikan rasa kekeluargaan antar karyawannya				
19	Berusaha mengoptimalkan kerjasama antar karyawannya				
20	Kurang mampu memotivasi karyawan untuk bekerjasama				
21	Membagi tugas sesuai dengan kompetensi, kapasitas, dan kapabilitas masing-masing karyawan				
22	Memberikan beban kerja yang terlalu berat pada beberapa bagian/divisi				
23	Hanya memberi tugas pada orang-orang tertentu yang dipilihnya saja				
24	Merasa kebingungan dalam mengambil keputusan jika banyak masukan				
25	Menerapkan sistem kerja yang tidak menyulitkan karyawan				
26	Memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab karyawan				
27	Dalam mendelegasikan tugas mudah diterima karyawan				
28	Memberikan <i>Jobdes</i> kurang jelas sehingga karyawan sulit menyelesaikan pekerjaannya				
29	Memposisikan dirinya sebagai bagian dari karyawan				
30	Kurang mampu membuat karyawan merasakan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah				
31	Bervisi BMT ini untuk masyarakat				
32	Kurang memiliki ide atau inovasi untuk bersaing dengan pesaing				

LAMPIRAN D

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih kepada saudara yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya. Dibawah ini akan disajikan angket penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Saya selaku peneliti,

Nama : Shofi'unnafi
 Nim : 10240085
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Meminta bantuan dan partisipasi saudara dalam memberikan pendapat mengenai beberapa point-point pernyataan yang ada dibawah ini. Pendapat yang saudara berikan sangat berarti bagi penelitian ini, oleh karena itu peneliti meminta agar dalam pengerjaannya dilakukan dengan sungguh-sunggu karena data ini hanya digunakan untuk keperluan skripsi.

Petunjuk pengisian:

- ❖ Tulis data diri pada tempat yang sudah disediakan.
- ❖ Baca dengan seksama pernyataannya kemudian berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban alternative yang menurut anda paling sesuai dengan keadaan saat ini.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju	S = Setuju
KS = Kurang Setuju	TS = Tidak Setuju

- ❖ Setiap pernyataan diharapkan terisi semua tanpa ada yang kosong.
- ❖ Bila telah selesai mengisi, harap segera dikumpulkan kepada yang bersangkutan.

Demikian pengantar ini, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PERNYATAAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

NAMA : **Usia** :

JENIS KELAMIN : L / P **Pendidikan** :

No.	Sebagai Karyawan Saya:	SS	S	KS	TS
1	Memfaatkan sarana prasarana untuk meningkatkan kualitas pekerjaan				
2	Kurang mampu menyelesaikan tepat waktu karena sarana yang kurang memadai				
3	Bekerja maksimal untuk mendapatkan gaji tinggi				
4	Bekerja tidak hanya untuk dunia semata tetapi juga untuk bekal akhirat				
5	Cepat stress jika banyak pekerjaan				
6	Mengerjakan pekerjaan dengan senang hati				
7	Berusaha nyaman dengan segala kondisi dilembaga				
8	Kurang tenang dalam bekerja jika tidak mendapat jaminan kesehatan				
9	Senang berdiskusi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan				
10	Merasa kurang memberikan kontribusi dalam pengembangan lembaga				
11	Tidak mau ikut campur dalam pekerjaan orang lain				
12	Berani menegur rekan kerja yang melakukan kecurangan				
13	Kurang mampu bersaing dengan karyawan lain				
14	Selalu berinovasi agar agar bisa menyelesaikan pekerjaan lebih baik				
15	Naik jabatan dengan kerja keras				
16	Bekerja untuk mendapat bonus				

17	Mengerahkan seluruh kemampuan untuk lembaga				
18	Tidak bisa bekerja dibawah tekanan masalah pribadi				
19	Benar-benar menjaga kredibilitas dan rahasia lembaga dari para pesaing				
20	Melakukan segala sesuatu untuk mendapat banyak nasabah untuk lembaga				



LAMPIRAN E

TABEL SKORING SKALA KEPEMIMPINAN ISLAM

Subyek	Item																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4		
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
6	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4		
7	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3		
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4		
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	4	
13	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	4	
14	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
15	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
16	3	3	3	4	1	4	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	
21	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	
22	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	
23	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
24	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	
26	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
27	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4	
28	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	
32	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	
33	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	
34	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	
35	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	
36	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
37	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
41	4	1	2	3	3	3	1	4	1	1	3	3	2	4	3	2	4	1	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	1	
42	4	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	1	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	1	2	4	4	4	4	2	
43	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	4	1	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	
45	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
46	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4
47	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
48	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
50	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

LAMPIRAN G

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEPEMIMPINAN ISLAM

Reliability Analysis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.923	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	100.18	122.355	.581	.920
item2	100.38	120.567	.541	.920
item3	100.42	123.310	.590	.920
item4	101.04	132.488	-.136	.930
item5	100.62	122.975	.444	.922
item6	100.30	122.255	.534	.920
item7	100.64	120.398	.652	.919
item8	100.60	122.122	.565	.920
item9	100.44	124.578	.425	.922
item10	100.22	120.787	.601	.919
item11	100.70	126.582	.204	.925
item12	100.28	120.940	.695	.918
item13	100.60	121.714	.629	.919
item14	100.24	125.941	.360	.922
item15	100.02	123.489	.558	.920
item16	100.36	123.133	.402	.922
item17	100.56	122.986	.440	.922
item18	100.40	119.469	.759	.917
item19	100.32	125.569	.347	.923
item20	100.50	123.888	.542	.920
item21	100.54	118.253	.804	.917
item22	100.42	123.963	.580	.920

item23	100.46	122.131	.623	.919
item24	100.46	125.192	.412	.922
item25	100.52	124.826	.517	.921
item26	100.34	118.311	.785	.917
item27	100.74	126.564	.240	.924
item28	100.48	118.377	.762	.917
item29	100.68	120.793	.569	.920
item30	100.54	125.723	.263	.924
item31	100.42	121.147	.557	.920
item32	100.28	121.675	.603	.919

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all

variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	94.52	119.928	.578	.930
item2	94.72	118.002	.548	.930
item3	94.76	120.921	.583	.930
item5	94.96	120.774	.426	.932
item6	94.64	119.664	.543	.930
item7	94.98	118.020	.647	.929
item8	94.94	119.649	.566	.930
item9	94.78	122.093	.425	.932
item10	94.56	118.170	.612	.929
item12	94.62	118.485	.696	.929
item13	94.94	119.241	.631	.929
item14	94.58	123.555	.351	.932
item15	94.36	120.929	.565	.930
item16	94.70	120.622	.404	.932
item17	94.90	120.378	.448	.932
item18	94.74	116.890	.770	.928

item19	94.66	123.168	.340	.933
item20	94.84	121.280	.553	.930
item21	94.88	115.659	.816	.927
item22	94.76	121.533	.576	.930
item23	94.80	119.592	.630	.929
item24	94.80	122.776	.406	.932
item25	94.86	122.286	.522	.931
item26	94.68	115.651	.802	.927
item27	95.08	124.279	.225	.934
item28	94.82	115.579	.788	.927
item29	95.02	118.428	.564	.930
item30	94.88	123.414	.251	.934
item31	94.76	118.880	.545	.930
item32	94.62	119.016	.618	.929

LAMPIRAN H

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Reliability Analysis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded ^a	1	2.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	59.50	38.459	.486	.841

item2	59.66	36.760	.718	.832
item3	60.24	40.717	.113	.856
item4	59.44	38.292	.410	.844
item5	59.74	36.319	.624	.834
item6	59.62	37.914	.615	.837
item7	59.64	38.766	.535	.841
item8	60.30	38.867	.235	.855
item9	59.58	38.044	.460	.842
item10	59.72	38.696	.364	.846
item11	60.06	39.731	.269	.849
item12	59.74	39.502	.247	.851
item13	59.68	38.875	.376	.845
item14	59.72	39.063	.316	.848
item15	59.82	36.722	.507	.840
item16	60.04	39.264	.319	.848
item17	59.84	35.525	.689	.831
item18	59.78	36.910	.514	.839
item19	59.54	37.233	.692	.834
item20	59.82	38.314	.384	.845

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	56.82	37.293	.477	.848
item2	56.98	35.693	.697	.840

item4	56.76	36.962	.425	.850
item5	57.06	35.078	.631	.841
item6	56.94	36.547	.641	.843
item7	56.96	37.590	.525	.848
item8	57.62	37.791	.219	.862
item9	56.90	36.786	.466	.848
item10	57.04	37.345	.379	.852
item11	57.38	38.444	.274	.856
item12	57.06	38.384	.232	.858
item13	57.00	37.510	.395	.851
item14	57.04	37.998	.293	.856
item15	57.14	35.225	.542	.845
item16	57.36	38.153	.301	.855
item17	57.16	34.300	.695	.837
item18	57.10	35.643	.522	.846
item19	56.86	36.082	.683	.841
item20	57.14	37.062	.387	.852

LAMPIRAN I

UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS

Uji Normalitas *Lilifors* dan Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov-Z*

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepemimpinan islam	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
motivasi kerja	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan islam	.126	50	.047	.972	50	.280
motivasi kerja	.117	50	.084	.968	50	.188

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpina n islam	motivasi kerja
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	98.04	60.24
	Std. Deviation	11.317	6.381
Most Differences	Extreme Absolute	.126	.117
	Positive	.063	.117
	Negative	-.126	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.889	.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408	.500
a. Test distribution is Normal.			

Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja *	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
kepemimpinan islam						

Report

motivasi kerja

kepemimpin an islam	Mean	N	Std. Deviation
73	53.00	1	.
79	55.00	3	.000
82	52.00	1	.
84	53.00	1	.
85	51.50	2	6.364
87	52.50	2	2.121
88	58.00	2	1.414
90	56.50	2	4.950
91	54.00	2	.000
92	58.50	2	.707
93	53.00	1	.
96	59.00	2	.000
97	62.00	4	4.761
98	56.00	2	1.414
100	64.00	1	.
101	60.50	2	2.121
102	68.00	1	.
105	66.00	1	.
106	54.00	1	.
107	67.00	3	5.196
108	65.00	4	3.559
109	63.75	4	3.775

110	69.00	1	.
111	67.00	1	.
112	58.00	1	.
115	65.00	1	.
119	72.00	1	.
120	76.00	1	.
Total	60.24	50	6.381

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * kepemimpinan islam	Between Groups	1713.870	27	63.477	4.965	.000
	Linearity	1206.335	1	1206.335	94.362	.000
	Deviation from Linearity	507.535	26	19.521	1.527	.158
	Within Groups	281.250	22	12.784		
	Total	1995.120	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * kepemimpinan islam	.778	.605	.927	.859

LAMPIRAN J

UJI ANALISIS KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

		kepemimpina n islam	motivasi kerja
kepemimpinan islam	Pearson	1	.778**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
motivasi kerja	Pearson	.778**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

LAMPIRAN K

UJI REGRESI LINIER

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan Islam ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.596	4.054

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan Islam

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206.335	1	1206.335	73.409	.000 ^a
	Residual	788.785	48	16.433		
	Total	1995.120	49			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.257	5.049		3.418	.001
	kepemimpinan Islam	.438	.051	.778	8.568	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

LAMPIRAN L

KATEGORISASI SKOR KEPEMIMPINAN ISLAM

Table Kategorisasi Kepemimpinan Islam

Rumus	Skor	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$X > M + 1,875.SD$	$>109,72$	Sangat tinggi	6	12%
$M + 0,625.SD < X \leq M + 1,875.SD$	$100,91 < X \leq 109,72$	Tinggi	16	32%
$M - 0,625.SD < X \leq M + 0,625.SD$	$92,09 < X \leq 100,91$	Rendah	10	20%
$X \leq M - 0,625.SD$	$X \leq 92,09$	Sangat rendah	18	36%

LAMPIRAN M

KATEGORISASI SKOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Table Kategorisasi Skor Motivasi Kerja

Rumus	Skor	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$X > M + 1,875.SD$	$>69,66$	Sangat tinggi	4	8%
$M + 0,625.SD < X \leq M + 1,875.SD$	$64,22 < X \leq 69,66$	Tinggi	11	22%
$M - 0,625.SD < X \leq M + 0,625.SD$	$58,78 < X \leq 64,22$	Rendah	14	28%
$X \leq M - 0,625.SD$	$X \leq 58,78$	Sangat rendah	21	42%

LAMPIRAN N

ANALISIS DESKRIPTIF SUBJEK PENELITIAN

Tabel Analisis Subjek Penelitian

No.	Data Responden Berdasarkan:	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	46%
		Perempuan	27	54%
2	Usia	20-30 tahun	17	34%
		30-40 tahun	25	50%
		40-50 tahun	8	16%
3	Pendidikan	SMU	5	10%
		Diploma	13	26%
		Sarjana	32	64%

LAMPIRAN O

**KANTOR PUSAT DAN KANTOR CABANG BMT BINA IHSANUL FIKRI
YOGYAKARTA**

No.	Kantor Cabang	Alamat
1	Kantor Pusat Rejowinangun	Jl. Rejowinangun No.28B kotagedhe Yogyakarta 4438807
2	Cabang Sleman	Jl. Yogya-Wonosari Km 9,8 Berbah Sleman 7483541
3	Cabang Nitikan	Jl. Sorogenen No. 116B Nitikan, Umbulharjo 7450461
4	Cabang Pleret	Jl. Pleret, depan Kantor Camat Pleret, Bantul 7494729
5	Cabang Bugisan	Jl. Bugisan No. 26 Yogyakarta 370577
6	Cabang Demangan	Jl. Abiyoso No 329 Demangan Yogyakarta 543214
7	Cabang Parangtritis	Jl. Parangtritis Km 21 Sidomulyo Bantul 368832
8	Cabang Gunung Kidul	Jl. Raya Jogja-Wonosari Siyono Playen 392029
9	Cabang Sleman Kota	Jl. Magelang Km 12 wadas, Tridadi, Sleman 869788
10	Cabang Brosot	Jl. Brosot No.1 Galur, Kulonprogo 7149623
11	Cabang Gamping	Jl. Wates Km. 2 Gamping, Sleman 443504

SURAT-SURAT PERIJINAN

&

SERTIFIKAT-SERTIFIKAT





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.00.9/b21/2014 Yogyakarta, 21 Maret 2014
Lampiran : 1 Proposal Skripsi
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.,
Walikota Yogyakarta
C.q.Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini mohon izin mengadakan penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di bawah ini:

Nama : Shofi'unnafi
NIM : 10240085
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Manajemen Dakwah
Alamat sekarang : Jl. Nogopuro Rt 01 Rw 01 Gowok Yogyakarta
Pembimbing skripsi : Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M.
Judul skripsi : Hubungan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BIF) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta
Metodologi penulisan : Deskriptif Kuantitatif
Waktu : 26 Maret 2014 s.d 26 Juni 2014

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

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.



a.n. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Mustofa, M.Si
NIP. 19680103 199503 1 001

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan
3. Peninggal.



SURAT IZIN

NOMOR : 070/1138
2154/31

- Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi - UIN SUKA Yk
Nomor : uin.02/dd.1/pp.00.9/643/2014 Tanggal : 27/03/2014
- Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijinkan Kepada : Nama : SHOFI'UNNAFI NO MHS / NIM : 10240085
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M.
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAM DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAITUL MALL WAT TAMWIL (BMT) BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 03/04/2014 Sampai 03/07/2014
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
Pemegang Izin

SHOFI'UNNAFI

Dikeluarkan di Yogyakarta
pada Tanggal 31-4-2014

An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

ENY RETNOWATI, SH

NIP. 196103081988032004

Tembusan Kepada :

- Yth. 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Pimp. BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta
3. Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi - UIN SUKA Yk
4. Ybs.



KSP SYARI'AH
BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'

Badan Hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Tgl. 17 Mei 1997
Website: www.bmt-bif.co.id



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN

No : 010/SK/BMT-BIF/VI/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
Jabatan : Direktur BMT Bina Ihsanul Fikri
Alamat : Jl. Rejowinangun No 28B Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Shofi 'Unnafi
NIM : 10240085
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul
"Hubungan Antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 Juni 2014



[Handwritten Signature]
M. Ridwan, SE, M.Ag
Direktur



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

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

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 : Shofi'unnafi
NIM : 10240085
Judul : Hubungan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Mei 2014

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



[Signature]
Dra. Rasyid Ridlo., M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi., S.Psi.,MM.
NIP. 19760616 200501 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sertifikat

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/ 2885/ 2013

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

Nama : Shofi'unnafi
Tempat, dan Tanggal Lahir : Pati, 13 Agustus 1992
Nomor Induk Mahasiswa : 10240085
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2012/2013 (Angkatan ke-80), di :

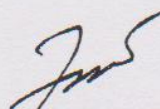
Lokasi : Suryodiningratan 2
Kecamatan : Mantrijeron
Kabupaten/Kota : Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2013 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96.38 (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, 16 Oktober 2013

Ketua,


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

Sertifikat

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada



PKSI

Pusat Komputer & Sistem Informasi

Nama : SHOFI'UNNAFI
 NIM : 10240085
 Fakultas : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	95	A
2	Microsoft Excel	90	A
3	Microsoft Power Point	90	A
4	Microsoft Internet	100	A
5	Total Nilai	93.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Yogyakarta, 2 April 2014



Kepala PKSI



Dr. Agung Fatwanto S.Si., M.Kom.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**



Nomor: UIN.02/R.K.m/PP.00.9/2845.a/2010

Sertifikat

diberikan kepada:

**NAMA : SHOFI'UNNAFI
NIM : 10240085
Jurusan/Prodi : MD**

atas keberhasilannya menyelesaikannya semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2010/2011
Tanggal 28 s.d. 30 September 2010 (20 jam pelajaran) sebagai:

PESERTA

Yogyakarta, 1 Oktober 2010

S. R. A. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.

NIP. 195910011987031002



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

Jl. Marsda Adisucipto , Phone. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/316.b/2014

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Shofi 'unnafi**
Date of Birth : **August 13, 1992**
Sex : **Female**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **March 13, 2014** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	39
Reading Comprehension	41
Total Score	413

**Validity : 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, March 20, 2014

Director,

Dr. Hisyam Zahi, M.A.

NIP. 19631108 199103 1 002



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/316.a/2014

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن:

الاسم : Shofi 'Unnafi

تاريخ الميلاد : ١٣ اغسطس ١٩٩٢

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١١ مارس ٢٠١٤،
وحصلت على درجة :

٤٣	فهم المسموع
٤٥	التركيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٢٦	فهم المقروء
٣٨٠	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٠ مارس ٢٠١٤



الدكتور هشام زيني الماجستير

رقم التوظيف : ١٠٠٢ ١٩٩١٠٣ ١٩٦٣١١٠٩



KEMENTERIAN AGAMA RI.
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230

SERIFIKAT

Nomor : UIN.02/DD.3/PP.00.9/128.a/2011

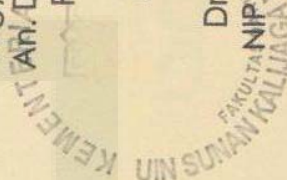
Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

Nama : **Shofi'unnafi**
NIM : **10240085**
Jurusan : **MD**

dinyatakan **LULUS** dalam kegiatan Mentoring Agama (Baca Qur'an) tahun akademik 2010/2011 yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tanggal 1 Desember 2010 sampai 14 Januari 2011.

Yogyakarta, 14 Januari 2011
Ah./Dekan Fakultas Dakwah
Pembantu Dekan III

Drs. Mukh. Sahlan. M.Si
NIP. 196805011993031006





PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 548635, 589621, Fax. (0274) 586117
Website : <http://www.lib.uin-suka.ac.id> , E-mail : lib@uin-suka.ac.id

Sertifikat

Nomor : UIN.2/L.4/PP.00.9/295/2010

Diberikan kepada :

Shofi'unnafi

NIM.

10240085

sebagai

PESERTA AKTIF

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (*User Education*)
pada Tahun Akademik 2010/2011 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 1 November 2010
Kepala Perpustakaan,



[Signature]

M. Solihun Arianto, S.Ag., SIP., MLIS.
NIP. 19700906 199903 1 012



Sertifikat

Nomor : /C.2.PAN.OPAK-UIN-SUKA/IX/2010.

Diberikan Kepada :

SHOFIUNNAFI

Sebagai :

P E S E R T A

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2010

Tema :

Membangun Nalar Kritis Mahasiswa sebagai Pengawal Rakyat
dalam Mewujudkan Nilai-nilai Pancasila

Diselenggarakan Oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2010
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tanggal 23 - 25 September 2010

Yogyakarta, 25 September 2010

Mengetahui :

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, MA
NIP. 19591001 198703 1002

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Panitia OPAK 2010
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Marzuki
Ketua

Nurhidayah Dwi Sasongko
Sekretaris





KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

MADRASAH ALIYAH PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

TAHUN PELAJARAN 2009/2010

Nomor: MA. 04/11.13/PP.01.1/026/2010.....

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah... Sunan.....
Prawoto..... menerangkan bahwa:

nama	:	<u>SHOFI'UNNAFI</u>
tempat dan tanggal lahir	:	<u>Pati, 13 Agustus 1992</u>
nama orang tua	:	<u>Nurlan</u>
madrasah asal	:	<u>MA. Sunan Prawoto</u>
nomor induk	:	<u>0708100801</u>

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Pati, 26 April..... 2010

Kepala Madrasah,



Agus Salim, S. Ag

NIP. 1.9700817.199103.1002.....

MA 11007280



**DAFTAR NILAI UJIAN
MADRASAH ALIYAH**

Program : Ilmu Pengetahuan Sosial
TAHUN PELAJARAN 2009/2010

Nama : SHOFI'UNNAFI
 Tempat dan Tanggal Lahir : Pati, 13 Agustus 1992
 Madrasah Asal : MA. Sunan Prawoto
 Nomor Induk : 0708100801

No.	Mata Pelajaran	Tertulis	Praktik
UJIAN NASIONAL			
1.	Bahasa Indonesia	8.40	-
2.	Bahasa Inggris	6.80	-
3.	Matematika	7.75	-
4.	Ekonomi	4.50	-
5.	Sosiologi	7.40	-
6.	Geografi	5.80	-
Jumlah		40.65	-
UJIAN MADRASAH			
1.	Pendidikan Agama		
	a. Al-Qur'an-Hadis	7.67	8.00
	b. Akidah-Akhlak	7.50	-
	c. Fikih	8.00	8.60
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	7.50	-
		7.67	-
2.	Pendidikan Kewarganegaraan		-
3.	Bahasa dan Sastra Indonesia	-	9.37
4.	Bahasa Arab	6.20	8.00
5.	Bahasa Inggris	-	8.00
6.	Sejarah	7.33	-
7.	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	7.75	6.00
8.	Seni Budaya	-	7.33
9.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	7.50	8.00
10.	Keterampilan/Bahasa Asing		7.38
Jumlah		67.12	70.68
Muatan Lokal :			
1.	Ke-NU-an	6.50	
2.	Nahwu	7.20	



Pati, 26 April 2010
 Kepala Madrasah,
 Agus Salim, S. Ag
 NIP. 197008171991031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Shofi'unnafi

Tempat Tanggal Lahir : Pati, 13 Agustus 1992

Jenis Kelamin : Laki- laki

Anak ke : I (satu) dari III (tiga) bersaudara

Ayah : Nurlan

Ibu : Khoiriyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. TK/RA Masyitoh Prawoto, Pati, Lulus Tahun 1998
- b. MI Al Mukmin Prawoto, Pati, Lulus Tahun 2004
- c. MTs Sunan Prawoto, Pati, Lulus Tahun 2007
- d. MA Sunan Prawoto, Pati, Lulus Tahun 2010

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua Divisi Bola Voli UKM Olahraga UIN Sunan Kalijaga Periode 2011/2012 dan 2012/2013

Yogyakarta, 28 April 2014

Shofi'unnafi
10240085