

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN ISLAM  
TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI DI UNIT USAHA DAGANG  
SOCIAL AGENCY BARU AMBARUKMO YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

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

**Disusun oleh:  
Aryu Noverawati  
NIM. 11240020**

**Pembimbing :  
Dra. Siti Fatimah, M. Pd  
NIP. 19690401 199403 2 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2015**



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

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

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 866 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Kerja ( Studi Di  
Unit Usaha Dagang Social Agency Baru" Ambarukmo Yogyakarta )**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Aryu Noverawati  
NIM/Jurusan : 11240020/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 11 Mei 2015  
Nilai Munaqasyah : 86,3 (A/B)

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

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I,

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.**  
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji II,

**Dr.H.Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.**  
NIP 19731016 200012 1 001

Penguji III,

**Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.**  
NIP 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 13 Mei 2015

Dekan,



**Dr. Nurjannah, M.Si**

NIP.196003101987032001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

---

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

*Assalamu'aikum Wr. Wb.*

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

Nama : Aryu Noverawati

NIM : 11240020

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).

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

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

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 05 Mei 2015

Mengetahui,  
Ketua Jurusan, Manajemn Dakwah



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

Pembimbing,

  
Dra. Siti Fatimah, M.Pd  
NIP. 19690401199403 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aryu Noverawati  
NIM : 11240020  
Juruasan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta)” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 05 Mei 2015

Yang menyatakan,



Aryu Noverawati  
NIM. 11240020

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan karya ini untuk:

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



## MOTTO

“Setiap orang diantaramu adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya”. (HR. Bukhari 2368).



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, dengan mengucapkan puji syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul: pengaruh persepsi tentang kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja (studi di unit usaha dagang social agency baru Ambarukmo Yogyakarta). telah diselesaikan oleh peneliti.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang manajemen dakwah, fakultas dakwah dan komunikasi, universitas Islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA. Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjanah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

4. Dra. Siti Fatimah M.Pd selaku pembimbing skripsi yang dengan teliti dan sabar serta memberikan waktu, pengetahuan, saran, dan memberikan motivasi kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan Manajemen Dakwah dan motivasinya untuk kelancaran skripsi saya.
6. Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan yang telah memberikan arahan serta motivasi untuk kelancaran skripsi saya.
7. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ade Gunawan, S.Sos.I, M.M. yang membantu, memberikan arahan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Munif Solikhan, S.Sos.I, MPA. Selaku penasehat SCREMD yang memotivasi kami untuk dapat menyelesaikan skripsi.
10. Segenap dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membagi ilmu dan wawasannya selama hampir empat tahun ini.
11. Mama dan Papa yang tercinta dan tersayang yang selalu mendukung dan membimbing segala apa yang terbaik untuk anaknya. Terimakasih untuk do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Abangku Rizal Rizwandi dan Adikku Rio Pirnando, Ferdi Alan Saputra yang selalu saya cintai dan kasahi, terimakasih untuk do'a dan dukungannya sehingga menumbuhkan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Uda Riyaldi, terimakasih karena selalu ada untuk memberi semangat dan motivasinya.
14. Sahabatku Annidatuz Zahra, dan Suci Endah Dwinastiti serta Nurul Khasannah, sahabat sepermainan, seperjuangan. Terimakasih untuk hari-hari yang kita habiskan bersama, selalu mendukung dan membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
15. Teman-temanku Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2011, yang telah menjadi bagian terindah dalam cerita di kampus tercinta ini, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat menyelesaikan studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
16. Teman-teman SCREMD; Hanifah, Zainal, Edy, Fredy, Rohman, Khamdi, Tiara, Siti, Muthi'a, Frida, SCREMD angkatan ke-2 dan SCREMD angkatan ke-3. Terimakasih untuk kebersamaannya, dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
17. Teman-teman kelompok KKN Posko Bersyukur, Mami Vina, Papi Machin, Kakak Roky, Tante Sehar, Bude Ni'mah, Bibik Ainin, dan Om Latif Yang telah menjadi keluarga dan membagi pengalaman serta ilmunya
18. Bapak Tono Fathurohman dari Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta yang telah sangat membantu berlangsungnya penelitian skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
19. Segenap karyawan Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta yang telah bersedia berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian skripsi ini.

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 Robbal'alamiin.*

Yogyakarta 28 Mei 2015  
Penulis,

**Aryu Noverawati**  
**NIM. 11240020**



## ABSTRAK

Aryu Noverawati. *Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta)*. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bagaimana pengaruh persepsi tentang kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja (studi di unit usaha dagang social agency baru Ambarukmo Yogyakarta). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dikarenakan karyawan social agency baru Ambarukmo terdiri dari 38 orang karyawan maka teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi sebagai subyek penelitian, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau tidak menggunakan sampel. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan uji t.

Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 17,0 for windows* menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,302, artinya 30,2% persepsi tentang kepemimpinan Islam mempengaruhi motivasi kerja (studi di unit usaha dagang social agency baru Ambarukmo Yogyakarta) dan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan Islam berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan di unit usaha dagang (UD) social agency baru Ambarukmo Yogyakarta. hasil uji hipotesis selanjutnya menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi persepsi tentang kepemimpinan Islam adalah  $0,000 < 0,05$  artinya persepsi tentang kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (studi di unit usaha dagang social agency baru Ambarukmo Yogyakarta). Maka penelitian ini menjawab hipotesis bahwasannya persepsi tentang kepemimpinan Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (studi di unit usaha dagang social agency baru Ambarukmo Yogyakarta).

**Keyword** : Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja.

## 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 .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Kerangka Teori.....	12

G. Kerangka Berfikir .....	29
H. Hipotesis Penelitian .....	30
I. Metode penelitian .....	30
1. Jenis dan Sifat Penelitian .....	30
2. Subjek dan Objek Penelitian .....	31
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	31
a. Variabel Penelitian .....	31
b. Definisi Operasional .....	32
4. Sumber Data .....	36
a. Data Primer .....	36
b. Data Sekunder .....	36
5. Penentuan Populasi dan Sampel .....	36
6. Metode Pengumpulan Data .....	37
7. Instrumen Penelitian .....	40
a. Pembuatan Instrumen Penelitian .....	40
b. Uji Instrumen Penelitian .....	43
8. Teknik Analisis Data .....	44
a. Analisis Deskriptif Responden .....	44
b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	44
c. Uji Asumsi .....	44
d. Uji Hipotesis .....	45

## BAB II GAMBARAN UMUM UD. SAB AMBARUKMO YOGYAKARTA

A. Sejarah Singkat UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta .....	47
---	----

B. Tujuan Pendirian SAB .....	49
C. Struktur Organisasi SAB Ambarukmo .....	50
D. Job Discription Pimpinan dan Karyawan SAB Ambarukmo .....	51
E. Karakteristik Karyawan UD. SAB Ambarukmo .....	53
F. Jenis Buku .....	54
G. Cabang SAB di Yogyakarta .....	55
H. Pengaturan Jam Kerja .....	56
I. Masa Kerja Karyawan .....	56
<b>BAB III ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) .....	57
1. Hasil Uji Validitas .....	58
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	65
B. Hasil Analisis Deskripsi data Responden .....	66
1. Analisis Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
2. Analisis Keadaan Responden Berdasarkan Usia .....	67
3. Analisis Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	68
C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	69
D. Analisis Uji Statistik .....	74
1. Hasil Analisis Uji Asumsi .....	74
E. Hasil Uji Hipotesis .....	75
a. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	75
b. Uji t .....	77
c. Uji Koefisien Determinasi .....	78

F. Pembahasan ..... 79

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 84

B. Saran-saran ..... 84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam .....	41
Tabel 1.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja .....	42
Tabel 1.3 Tabel Skala <i>Likert</i> .....	42
Tabel 2.1 Usia Karyawan UD. SAB Ambarukmo .....	53
Tabel 2.2 Jenis Kelamin Karyawan UD. SAB Ambarukmo .....	53
Tabel 2.3 Pendidikan Karyawan UD. SAB Ambarukmo .....	54
Tabel 2.4 jenis buku di UD. SAB Ambarukmo .....	54
Tabel 2.5 Cabang SAB di Yogyakarta.....	55
Tabel 2.6 Masa Kerja Karyawan .....	56
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam Sebelum Uji Coba .....	58
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba .....	59
Tabel 3.3 Hasil Instrumen Penelitian Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam .....	61
Tabel 3.4 Hasil Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja .....	62
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam Setelah Uji Coba.....	63
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Setelah Uji Coba .....	64
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 3.8 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 3.9 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia .....	67

Tabel 3.10 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
Tabel 3.11 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan	
Islam .....	69
Tabel 3.12 Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan	
Islam.....	70
Tabel 3.13 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	72
Tabel 3.14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	73
Tabel 3.15 Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 3.16 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	75
Tabel 3.17 Hasil Uji t .....	77
Tabel 3.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Kerangka Berfikir .....	29
Gambar 2.1 Struktuk Organisasi UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta .....	50



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari adanya kesalahfahaman dalam menafsirkan maksud skripsi dengan judul: “Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta)”, maka terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut.

##### 1. Pengaruh

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

##### 2. Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam

###### a. Persepsi

Persepsi merupakan proses akhir dari pada pengamatan yang menyebabkan kita mempunyai pengertian situasi sekarang atau dasar pengalaman kita. Membahas masalah persepsi tidak akan terlepas dari

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), hlm. 664.

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

masalah pengamatan, karena hasil pengamatan disebut juga persepsi, yaitu suatu gambaran jiwa yang menyerupai yang diamati.<sup>3</sup>

#### b. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur dan mengarahkan individu atau kelompok organisasi. Kepemimpinan Islam akan diukur atau dinilai dari skala persepsi karyawan yang berpedoman pada aspek-aspek kepemimpinan Islam.<sup>4</sup>

Adapun yang dimaksud dengan persepsi tentang kepemimpinan Islam adalah:

#### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>5</sup>

Sedangkan karyawan dalam kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja dalam suatu lembaga, kantor, perusahaan, dan sebagainya, dengan mendapat gaji atau upah; pegawai; buruh; pekerja.<sup>6</sup> Adapun yang dimaksud motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah proses psikis seseorang yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

---

<sup>3</sup> Dakir, *Dasar-Dasar Psikologi* (Yogyakarta: Kali Wangi Offset), hlm. 59.

<sup>4</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1993), hlm. 272.

<sup>5</sup> Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 223.

<sup>6</sup> Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm.273.

#### 4. Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta.

Unit Usaha Dagang (UD) Social Agency Baru Ambarukmo merupakan perusahaan dagang yang bergerak dibidang penjualan buku, social agency baru pertama kali berada di shopping Yogyakarta, pemilik dari perusahaan ini adalah bapak H. Mas'ud, beliau melihat perkembangan yang cukup baik maka bisnis penjualan buku dikembangkan dengan mendirikan beberapa cabang social agency baru di Yogyakarta.

Dengan adanya beberapa cabang yang ada di Yogyakarta maka bisnis buku ini semakin luas dan memiliki konsumen yang banyak terutama mahasiswa, pelajar, instansi maupun masyarakat umum. Untuk mempermudah penulisan dalam skripsi ini selanjutnya akan digunakan singkatan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud secara keseluruhan dalam judul penelitian: "Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).

Adalah suatu kegiatan melihat dan mengamati persepsi tentang kepemimpinan Islam dalam memimpin di organisasi untuk menjaga serta meningkatkan motivasi kerja atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta.

## B. Latar Belakang Masalah

Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan secara spiritual 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, dan memandu. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya yang terakhir, Muhammad SAW.<sup>7</sup>

Beberapa usaha untuk mencari dan menggali sesuatu yang dapat dan harus diteladani dari kepemimpinan Rasulullah SAW salah satunya adalah ketangguhan beliau untuk menjadi pribadi yang tidak dipengaruhi keadaan masyarakat di sekitarnya, dengan kata lain Allah SWT telah memberikan perlindungan kepada beliau, sehingga tidak menjadi orang dewasa yang sama kepribadiannya dengan orang-orang jahiliyah di sekelilingnya. Kepemimpinan Rasul tersebut adalah kepemimpinan yang sangat terpuji, dan kepribadian yang terpuji itu memiliki beberapa sifat yang dimiliki oleh Muhammad SAW adalah sebagai berikut: (1) *Sidiq* (Benar), sifat ini berarti Rasulullah SAW mencintai dan berpihak pada kebenaran yang datangnya dari Allah. (2) *Amanah* (Terpercaya) Rasulullah SAW merupakan seseorang yang dapat dipercaya, karena beliau mampu memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan sebaliknya selalu mampu menyampaikan sesuatu yang harus disampaikan. (3) *Tabligh* (Menyampaikan)

---

<sup>7</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 273.

sifat ini sejalan dengan sifat amanah, meskipun yang dimaksud terutama sekali bukan terpercaya, tetapi memiliki kemampuan dalam menyampaikan atau mendakwahkan wahyu Allah SWT. (4) *Fathanah* (Pandai) sifat ini Allah SWT pasti membekali Rasulullah SAW dengan tingkat kecerdasan yang tinggi. (5) *Maksum* (Bebas dari Dosa), sifat ini Rasulullah SAW merupakan seseorang yang berakhlak mulia, yang tidak dapat dan tidak mungkin ditipu dan disesatkan setan yang terkutuk. Dengan adanya sifat-sifat tersebut Rasulullah SAW sebagai pemimpin beliau tidak memerlukan kekerasan untuk menindas agar orang lain mematuhi dan taat kepadanya.<sup>8</sup>

Dalam hal ini kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur dan mengarahkan individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kepemimpinan Islam akan diukur atau dinilai dari skala persepsi karyawan yang berpedoman pada aspek-aspek kepemimpinan Islam.

UD. SAB Ambarukmo merupakan usaha yang bergerak di bidang penjualan buku yang didirikan oleh H. Mas'ud. UD. SAB Ambarukmo menjual berbagai buku seperti buku pendidikan, agama, dan umum dari berbagai macam penerbit di seluruh Indonesia dan UD. SAB Ambarukmo adalah pelopor toko buku diskon di Yogyakarta, SAB pertama kali berdiri pada tahun 80an yang berlokasi di shopping center dengan semakin berkembang hal ini ditunjukkan dengan bertambahnya cabang SAB di Yogyakarta yang berjumlah enam cabang SAB di Yogyakarta.

---

<sup>8</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 274-275 .

Seiring dengan berjalannya waktu UD. SAB Ambarukmo memperbaharui pengelolaan yang lebih bernafaskan Islam. UD. SAB Ambarukmo merupakan salah satu usaha dagang yang memiliki unsur dakwah dalam pengelolaannya dimana pimpinan mengajak karyawan untuk dapat melayani konsumen dengan baik dan ramah. Pimpinan memberikan motivasi baik semangat dalam bekerja dan spiritual dengan diadakan pengajian setiap bulannya, keterbukaan atasan dengan karyawan, kepercayaan antara atasan dan karyawan menjadi dasar dalam berjalannya suatu organisasi.

Dalam kepemimpinannya, pimpinan UD. SAB Ambarukmo mempunyai aspek-aspek kepemimpinan Islam seperti: berpegang teguh pada Allah, memberikan arahan atau motivasi untuk menganjurkan karyawan untuk sholat lima waktu berjamaah, menanamkan kejujuran pada karyawan, mempunyai wawasan yang luas, senang bergaul dan ramah, bersemangat dalam bekerja, tanggung jawab dalam mengambil keputusan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Pimpinan UD. SAB Ambarukmo juga menerapkan unsur Islam dalam manajemen seperti menganjurkan karyawan untuk rutin mengikuti pengajian setiap satu bulan sekali, kegiatan ini masih berjalan sampai sekarang sedangkan pada cabang SAB lainnya sudah tidak berjalan lagi dikarenakan kurangnya arahan atau motivasi dari pimpinannya.<sup>9</sup>

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) peran pimpinan perusahaan sangat dibutuhkan seperti memberikan motivasi dan meningkatkan

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara langsung dengan pimpinan UD. Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta pada tanggal 29/01/2015.

SDM baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan hendaknya mampu mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan dan keluar masuknya karyawan dari perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan simbiosis mutualisme yang saling membutuhkan serta menguntungkan, karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan sebagai aktualisasi diri mencapai tujuan pribadi, sedangkan perusahaan mempekerjakan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi-misinya. Jadi karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya maka akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, bahkan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang timbul karena ada pengaruh dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi akan timbul jika seseorang merasa perlu memenuhi kebutuhannya sehingga ketika motivasi timbul maka akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Motivasi dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan SDM yang ada di dalamnya. Manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses motivasi pada karyawan.

Hakekat kepemimpinan merupakan proses kegiatan mempengaruhi orang lain melakukan aktifitas, maka terdapat banyak variasi pendapat tentang

kegiatan fungsional yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau karyawan.<sup>10</sup>

Dengan adanya kepemimpinan Islam yang dimiliki oleh pimpinan UD. SAB Ambarukmo ini sangat berpengaruh besar pada peningkatan motivasi karyawan sehingga lebih bersemangat untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *Job Description*nya.

Penyusun tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan: pertama, UD. SAB Ambarukmo merupakan pelopor toko buku diskon. Kedua, UD. SAB Ambarukmo merupakan usaha yang bergerak dalam bidang penjualan buku yang terus berkembang, hal ini ditunjukkan dengan dibukanya cabang toko. Ketiga, pimpinan UD. SAB Ambarukmo menerapkan model kepemimpinan Islam dalam pengelolaannya seperti berpegang teguh pada Allah, memberikan arahan atau motivasi untuk menganjurkan karyawan untuk sholat lima waktu berjamaah, menanamkan kejujuran pada karyawan, dan menganjurkan karyawan untuk rutin mengikuti pengajian setiap satu bulan sekali.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ulbret Silalahi, *Pemahaman Praktis Azas-azas Manajemen*, cet, Ke-1 (Bandung: CV Mandar Maju, 1996), hlm. 267.

<sup>11</sup> *Ibid*, Hasil wawancara, 29/01/2015.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah diatas, peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Adakah pengaruh antara Persepsi Tentang kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta). ?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).

#### **2. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta acuan penelitian di masa yang akan datang.

##### **b. Secara praktis**

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan bagi pihak perusahaan tentang pengaruh kepemimpinan islam terhadap motivasi kerja karyawan pada (UD) Social Agency Baru Yogyakarta, sehingga perusahaan dapat menjadikan penelitian ini

sebagai bahan pertimbangan serta acuan untuk melakukan usaha menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### **E. Kajian Pustaka**

Pertama, Skripsi yang disusun oleh Lis Ardiyani, dari fakultas adab dan ilmu budaya dengan judul “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Sukoharjo*” 2014. Dari hasil analisis statistik didapatkan hasil ada pengaruh dan hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di kantor perpustakaan arsip dan dokumentasi kabupaten sukoharjo.<sup>12</sup>

Kedua, skripsi yang disusun oleh Amri Abdurrahman Rasyid, dari fakultas dakwah dan komunikasi dengan judul: “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta*” 2013. Dari hasil analisis statistik didapatkan hasil ada pengaruh secara positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.<sup>13</sup>

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Shofi Unnafi dari fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berjudul “*Hubungan Kepemimpinan Islam dengan*

---

<sup>12</sup> Lis Ardiyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Sukoharjo. Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: fakultas adab dan ilmu budaya UIN Sunan Kalijga, 2014) , hlm. 115.

<sup>13</sup> Amri Abdurrahman Rasyid, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dkwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2013). Hlm. 101.

*Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta” 2014.* Bahwasannya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam dengan motivasi kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Dilihat dari pengaruhnya sendiri bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan Islam memiliki hubungan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.<sup>14</sup>

Keempat, skripsi yang disusun oleh Ani Astuti dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang berjudul “*Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta*”2008.

Skripsi ini berintikan bahwasannya kepemimpinan Islam memang peranan yang sangat penting dalam mencapai disiplin kerja karyawan yang tinggi, sehingga antara kepemimpinan Islam dengan disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Karyawan yang mempunyai seorang pemimpin yang disiplin akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan akan menumbuhkan semangat kerja serta berusaha memberikan hasil yang terbaik, jadi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam dengan disiplin kerja karyawan PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Shofi Unnafi, Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri, *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dkwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 90.

<sup>15</sup> Ani Astuti, Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Primissima Medari Sleman, *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dkwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2008), hlm. 72.

Kelima, skripsi yang disusun oleh Haris Afrizal dari Fakultas Syariah dengan judul: “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*” 2014. Kualitas sumber daya manusia sarana dan prasarana motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT BIF berpengaruh positif dan signifikan maka dari itu sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan oleh pihak BMT BIF demi kemajuan dan tercapainya tujuan BMT BIF Yogyakarta.<sup>16</sup>

Berbeda dengan kelima penelitian tersebut penelitian ini akan mengangkat mengenai *Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta)*. Perbedaan penelitian ini dengan skripsi sebelumnya terletak pada objek dan subjek penelitiannya. Dalam penelitian ini berupaya untuk dapat mengetahui dan menjelaskan bagaimana Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Persepsi**

#### **a. Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu penerapan, dari sini dapat dipahami bahwa persepsi terjadi proses

---

<sup>16</sup> Haris Afrizal, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri, Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, (Yogyakarta:Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN sunan Kalijaga, 2014), hlm. 118.

masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Teori lain mengatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan manifestasi pesan, dengan kata lain persepsi ialah memberikan makna pada stimulasi indrawi (sensasi stimuli).

Persepsi dapat juga berisi tanggapan yaitu bayangan yang tinggal dalam ingatan setelah melakukan pengamatan, yaitu proses yang terjadi dari obyek-obyek yang tertangkap oleh panca indra dan dipoyeksikan pada bagian tertentu di otak sehingga pelakunya dapat mengamati obyek tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat sukamto yang mengatakan bahwa tanggapan adalah kenangan dan hasil pengamatan.<sup>17</sup>

Dalam buku psikologi umum karangan Irwanto, persepsi didefinisikan sebagai proses diterimanya rangsang (obyek, kualitas, hubungan antara gejala, maupun peristiwa) sampai rangsangan itu dapat disadari dan dimengerti.<sup>18</sup>

Berangkat dari beberapa pendapat diatas, maka penulis dapat memahami bahwa persepsi timbul karena adanya hal-hal yang membentuk yaitu penerimaan langsung seseorang melalui proses penginderaan, pengorganisasian, pemfokusan, penyeleksi, dan interpretasi dipengaruhi oleh kerja sama antara faktor luar (stimulus)

---

<sup>17</sup> Sukamto, *Ilmu Jiwa-Jiwa Umum*, (Yogyakarta: Yayasan Studi Islam dan Sosial, 1987), hlm. 91.

<sup>18</sup> Irwanto, *Psikologi Umum* (Jakarta: PT Prenhalindo, 2002), hlm. 71.

dan faktor dari dalam individu (personal) yang bersama-sama membentuk sikap hidup seseorang.

Berkaitan dengan fungsi persepsi, dikatakan bahwa persepsi itu bukanlah sesuatu yang bersifat empirik atau sesuatu yang bersifat rasional, melainkan sesuatu yang bersifat eksistensial. Persepsi merupakan bagian eksistensi manusia yang tinggal di dunia ini dibuka dengan pemberian arti dalam persepsi tersebut. Hal ini dapat dibenarkan baik di bidang kongnitif maupun emosional dan bidang aktifitas.

Dalam bidang kongnitif, persepsi merupakan kontak utama manusia dengan dunia. Dalam persepsi obyek-obyek dunia dan seluruh lapangan hidup menjadi terang. Bagi manusia, itu berarti bahwa melalui proses seluruh situasi hidupnya menjadi nampak baginya. Dalam hal ini ada persepsi yang penting dan persepsi yang tidak penting, persepsi yang tidak penting adalah persepsi tentang situasi-situasi biasa, sesangkan persepsi-persepsi yang disebut penting adalah persepsi yang membuka situasi-situasi hidup pada saat bahaya.

Dalam bidang emosional, persepsi juga mempunyai suatu fungsi karena persepsi dibangkitkan oleh perasaan. Persepsi tertentu membuat orang gembira, persepsi lain membuat orang menjadi sedih atau merasa takut.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Theo Huijbers, *Manusia Merenungkan Dirinya* (Yogyakarta: Kanisius, 1986), hlm. 66.

Dalam bidang aktifitas, persepsi juga memegang peranan, sebab karena persepsi dibuka kemungkinan untuk bertindak, persepsi digunakan sebagai bagian seluruh sistem kegiatan manusia, yakni untuk melihat kemungkinan memiliki sesuatu, menghindari sesuatu, menjamin hidup dan lain-lain. Maka persepsi adalah bukan hanya sarana mengetahui atau sumber merasa melainkan menjadi motif bertindak juga.<sup>20</sup>

b. Proses Terjadinya Persepsi

Proses terjadinya persepsi didahului dengan adanya obyek yang menjadi sasaran, kemudian ada kegiatan pengamatan, maka terjadilah persepsi, akan tetapi proses terjadinya persepsi itu dilalui dengan adanya unsur lain, yaitu bayangan pengiring dan bayangan editis baru ada persepsi. Agar lebih jelas dalam pembahasan ini, akan penulis jelaskan satu persatu unsur-unsur tersebut, yakni<sup>21</sup>:

- 1) Obyek
- 2) Pengamatan
- 3) Bayangan pengiring
- 4) Bayangan editis
- 5) Persepsi

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 67.

<sup>21</sup> *Ibid*, Dakir, hlm. 60-62.

### 1) Obyek

Pengertian obyek berat sekali hubungannya dengan rangsang alam sekitar, di dalam psikologi dikenal dengan sign. Selanjutnya Wood Worth membedakan arti sign menjadi simbol dan signals. Simbol adalah suatu pengertian untuk mewakili sesuatu, sedangkan signals adalah sesuatu obyek.

### 2) Pengamatan

Pengamatan secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu bentuk pergaulan seseorang dengan dunia sekitar dengan panca indra. Dalam proses pengamatan dapat digambarkan sebagai berikut<sup>22</sup>:

- a) Rangsang
- b) Syaraf Sensoris
- c) Selaput Otak
- d) Syaraf Motorik
- e) Pembuatan

### 3) Bayangan Pengiring

Bayangan pengiring terjadi hanya sebentar saja. Hal ini disebabkan karena adanya suatu rangsangan yang kuat. Bayangan pengiring optis tidak mempunyai tempat yang pasti dalam medan penglihatan, sebab bayangan itu berpindah-pindah sesuai dengan gerak mata, misalnya apabila kita berdiri

---

<sup>22</sup> *Ibid*, Dakari, hlm. 63-65.

dihalama pada waktu sinar matahari menyinari kita dalam waktu sejenak kita pandang bayangan itu kita sendiri dengan tidak memejamkan mata, apabila sekarang kita melihat kelangit, maka di sana didapat bayangan serupa seperti yang kita pandang dan sebagainya.

#### 4) Bayangan Eiditis

Bayangan eiditis merupakan sesuatu gambaran yang jelas bagi yang bersangkutan yang didapat setelah adanya pengamatan. Gambaran ini sifatnya lebih lama, lebih jelas dari pada bayangan pengiring. Yang bersangkutan dalam membayangkan kembali seolah-olah bendanya ada dihadapannya dan kadang-kadang yang bersangkutan menggerak-gerakkan kepala dan membuat sikap sedemikian rupa supaya benda yang dibayangkan kelihatan jelas.

#### 5) Persepsi

Dari pembahasan diatas, tentang proses terjadinya persepsi dari obyek yang da kemudian melakukan pengamatan dan diiringi oleh bayangan pengiring serta eiditas sehingga terjadilah sebuah persepsi terhadap suatu obyek. Jadi jelaslah bahwa persepsi merupakan hasil akhir dari pada pengamatan sebuah obyek (benda).<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid*, Dakari, hlm. 66-69.

## 2. Kepemimpinan Islam

### a. Pengertian Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur dan mengarahkan individu atau kelompok organisasi. Kepemimpinan islam akan diukur atau dinilai dari skala persepsi karyawan yang berpedoman pada aspek-aspek kepemimpinan Islam.<sup>24</sup>

### b. Aspek-aspek Kepemimpinan Islam

Aspek-aspek kepemimpinan Islam yang dikemukakan oleh Halimah yaitu mengacu pada kepemimpinan Rasulullah, diantaranya adalah:<sup>25</sup>

#### 1) Aspek Ketuhanan

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

---

<sup>24</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 272.

<sup>25</sup> Ucke Halimah, *Model Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW Dalam Pendidikan*, Lihat <http://uckehalimahblog.blogspot.com/2013/01/modelkepemimpinan/nabi/muhammad-saw.html>, diakses pada tanggal 27 Mei 2015 jam 12.30 Wib.

### 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.

### 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.

Sedangkan Aspek-aspek Persepsi tentang Kepemimpinan Islam sebagai berikut:<sup>26</sup>

##### a) Mencintai kebenaran dan takut kepada Allah

Maksudnya adalah seorang pemimpin harus berpegang teguh pada Allah dan terus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntunan ajaran Islam dan hanya takut kepada Allah akan disegani, dihormati dan dipatuhi.

##### b) Dapat dipercayai, 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.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 113- 120

Pemimpin yang percaya diri, lain dipercayai harus mampu mempercayai orang lain.

- c) Memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (*intelegensi*) yang memadai.

Ajaran islam sangat mementingkan kemampuan mempergunakan kecerdasan (*intelegensi*), banyak firman Allah yang menganjurkan dan memerintahkan manusia menggunakan akalnya dalam menghadapi berbagai gejala alam dan kehidupan.

- d) Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong, dan memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.

Seorang pemimpin yang beriman harus memahami pentingnya berinteraksi dengan baik dengan sesama manusia, sehingga terjalin komunikasi yang baik.

- e) 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.<sup>27</sup>

- f) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin seta bijaksana dalam melaksanakannya.

---

<sup>27</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 121-1127.

Seorang pemimpin harus mengambil keputusan yang cepat dan tepat, karena dengan begitu maka sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi yang mendesak dan kritis. Dan pemimpin juga harus konsekuen dengan semua keputusannya, karena konsekuen juga melambangkan pemimpin yang disiplin serta bijaksana.<sup>28</sup>

g) Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani

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

Dari aspek-aspek diatas bahwasannya model kepemimpinan Islam dalam suatu perusahaan yang islami harus memiliki aspek tersebut karena untuk mempermudah seorang pemimpin menjalani aktivitas dan memotivasi karyawannya.

Dalam Hadist Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam, istilah pemimpin dijumpai dalam kata *raa'in* atau *amir*, seperti yang disebutkan dalam hadist yang diwayatkan Bukhari Muslim:

*“Setiap orang diantaramu adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya”.*

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadist Rasulullah SallallahuAlaihi Wasallam tersebut dapat disimpulkan bahwa,

---

<sup>28</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 128-133.

kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Subhanahuata'ala.<sup>29</sup>

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>30</sup>

Menurut teori Herzberg motivasi para karyawan dapat dibagi menjadi “model dua faktor” yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau pemeliharaan.

Yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intristik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higine* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Hasibuan, mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun, Siagian, mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan

---

<sup>29</sup>Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 6.

<sup>30</sup>*Ibid*, Husain Usman, hlm. 223.

menyalurkan perilaku, sikap, tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.<sup>31</sup>

b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Marihot<sup>32</sup>, aspek-aspek motivasi kerja antara lain:

1) Kebutuhan Fisik (*physiological needs*)

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

2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

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

---

<sup>31</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-4 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 110.

<sup>32</sup> Marihot T Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm. 327.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

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

4) Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

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

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

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi atau penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata.<sup>33</sup>

a. Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja.

Berbicara mengenai persepsi, persepsi merupakan proses akhir dari pada pengamatan yang menyebabkan kita mempunyai pengertian situasi sekarang atau dasar pengalaman kita. Membahas masalah persepsi tidak akan terlepas dari masalah pengamatan, karena hasil pengamatan disebut juga persepsi, yaitu suatu gambaran jiwa yang menyerupai yang diamati.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> *Ibid*, Marihot T Harianja, hlm. 327.

<sup>34</sup> *Ibid*, Dakir, hlm. 59.

Persepsi dapat di pengaruhi menjadi dua bagian yaitu: Pertama dari Faktor Intern: Faktor intern ini meliputi alat-alat indra yang sehat, maksudnya yaitu alat indra yang lima diantaranya mata, telinga kulit, hidung dan lidah dapat berfungsi dengan baik, kemudian juga ditentukan oleh perhatian yang tertuju yang akan menyebabkan rangsangan yang lain tidak akan mendapat layanan, sehingga pengamatan dapat tertuju pada obyek (benda). Kedua dari Faktor Ekstern: Faktor ekstern ini dipengaruhi oleh rangsang yang jelas dan waktu yang cukup di dalam melakukan sebuah pengamatan tanpa adanya rangsangan yang jelas pula. Karena kedua hal tersebut sangat mempengaruhi adanya pengiring dan bayangan eiditis.<sup>35</sup>

Sedangkan kepemimpinan islam di pengaruhi oleh lima faktor yaitu: pertama, hakikat organisasi: dalam hakikat atau sifat organisasi dan orang-orang yang diawasi ini sering menuntun digunakannya pendekatan-pendekatan kepemimpinan yang agak berlainan. Kedua, tingkat jabatan pemimpin dan persyaratan pekerjaan khusus: penempatan tingkat jabatan kepemimpinan formal juga mempengaruhi pola kecakapan yang diperlukan untuk hasil kerja yang efektif. Ketiga, hubungan antara pemimpin dan anggota: yakni sampai tingkat mana anggota kelompok percaya dan menyukai pemimpin, dan mau mengikuti petunjuk-petunjuknya. Keempat, Struktur Tugas: yakni diuraikan langkah demi langkah untuk kelompok atau harus dibiarkan

---

<sup>35</sup> *Ibid*, Dakir, hlm. 6.

samar-samar atau tidak diberi penegasan. Tugas yang samar-samar akan menyulitkan penggunaan pengaruh kepemimpinan. Kelima, kekuasaan Jabatan: kekuasaan jabatan kepemimpinan yang berbeda dengan setiap kekuasaan pribadi yang mungkin dimiliki oleh pemimpin.<sup>36</sup>

Selanjutnya motivasi kerja, tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu: pertama, karakteristik individu: terdiri dari jenis kebutuhan yang ingin dipenuhi, sikap terhadap dirinya, pekerjaannya, situasi dalam pekerjaannya, dan minat. Kedua, karakteristik organisasi: terdiri dari peraturan, kebijakan personal, praktek-praktek manajerial, sistem penghargaan, dan misi organisasi. Ketiga, karakteristik pekerjaan: terdiri dari tuntutan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan interdependensi kesempurnaan tugas.<sup>37</sup>

Dengan adanya motivasi kerja diharapkan akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan secara individu maupun kelompok dapat dijadikan sikap yang permanen pada masing-masing karyawan. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang rendah maupun yang tinggi mempunyai dampak yang besar bagi lembaga. Motivasi yang rendah akan berdampak pada lembaga seperti

---

<sup>36</sup> Moekijat, *Asas-asas Perilaku Organisasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm. 147-148.

<sup>37</sup> Abu Sujak, *Kepemimpinan Manajer atau Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta: CV Rajawali Press, 1990), hlm.249.

menurunkan produktivitas karyawan, keterlambatan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku yang menyimpang.

Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan akan terus meningkat, secara otomatis akan produktivitas lembaga akan ikut meningkat.

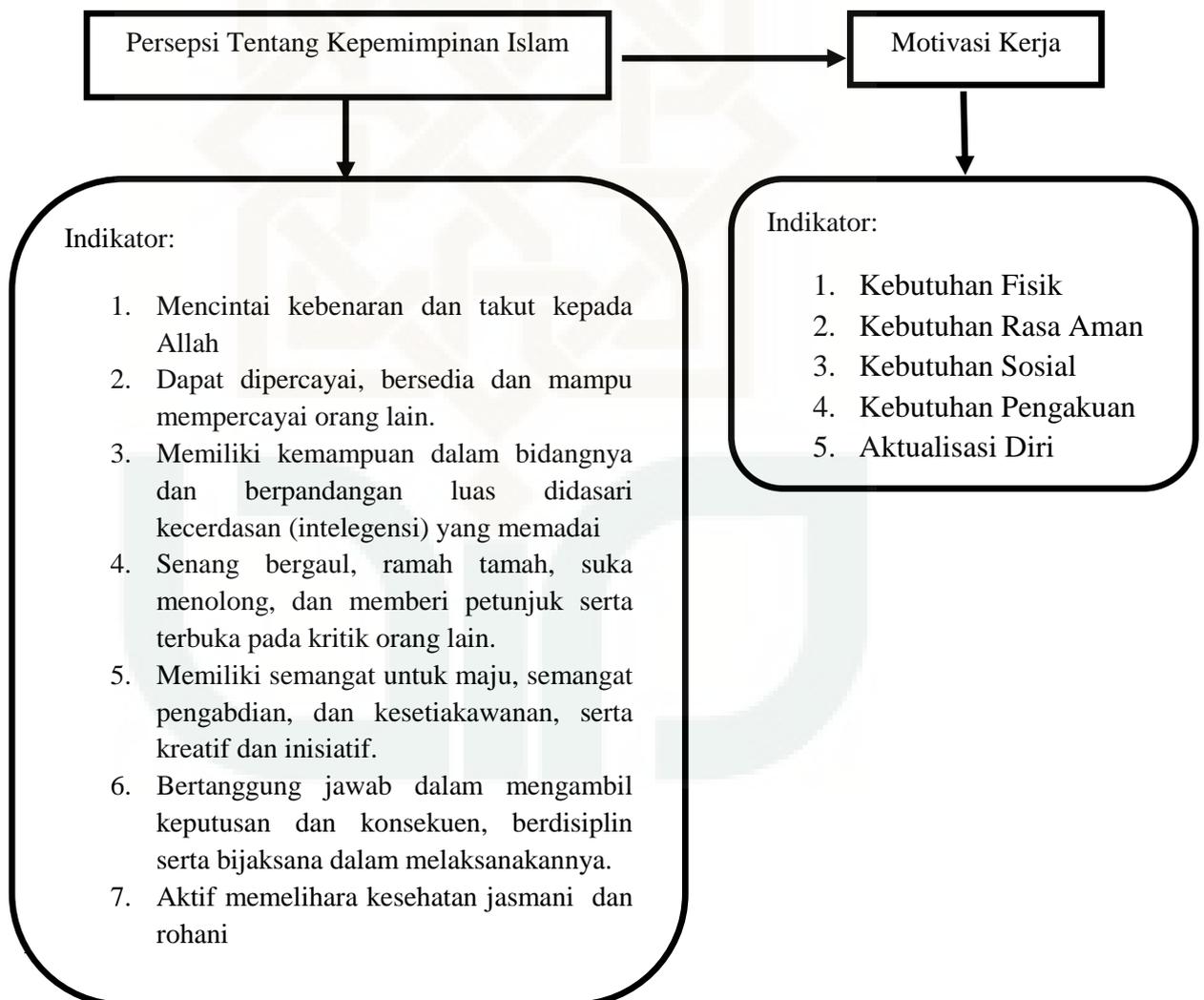
Motivasi kerja tidak bisa tumbuh dan meningkat dengan sendirinya, melainkan memerlukan sarana untuk menjembatani agar mencapai motivasi kerja yang tinggi.

Dari uraian diatas bahwasnya motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh masing-masing individu untuk meningkatkan kerja dalam hal ini juga berhubungan dengan kepemimpinan.

## G. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. 1 Model Kerangka Berfikir**



## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar, mungkin juga salah, dia akan diterima apabila fakta-fakta membenarkan dan akan ditolak apabila salah.<sup>38</sup> Dan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).

Ho: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kerja (Studi di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).

## I. Metodologi Penelitian

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh secara langsung dari objek dalam hal ini adalah UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta.

### 2. Sifat Penelitian

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 antara variabel yang teliti.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup>Sutrisno Hadi, *Meode Research 1*, (Yogyakarta, Andi Offset: 2011), hlm. 74.

<sup>39</sup> Saifudin azwar, *Metode Penelitian, Cet, Ke-1*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998), hlm. 5.

### 3. Subjek dan Objek Penelitian

#### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah responden atau sumber data yang memberikan data untuk peneliti.<sup>40</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian dan sekaligus sebagai sumber data adalah pimpinan dan karyawan perusahaan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta.

#### b. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian dan sekaligus sebagai fokus penelitian adalah persepsi tentang kepemimpinan Islam dan motivasi kerja di perusahaan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta, karena UD. SAB Ambarukmo merupakan perusahaan yang menerapkan ajaran islam dalam mengatur karyawannya.

### 4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### a. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu buah independen (yang mempengaruhi) dan satu buah variabel dependen (yang dipengaruhi).

1). Variabel independen : Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam (X)

2). Variabel dependen : Motivasi Kerja (Y)

---

<sup>40</sup>Hamidi, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*, (Malang: UMM Press, 2010), hlm. 5.

## b. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah unsur-unsur penelitian yang bagaimana mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi pendukung dari variable-variabel yang akan dianalisa tersebut.<sup>41</sup>

Adapun variabel yang dioperasionalkan adalah:

### 1) Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam

#### a) Persepsi

Persepsi merupakan proses akhir dari pada pengamatan yang menyebabkan kita mempunyai pengertian situasi sekarang atau dasar pengalaman kita. Membahas masalah persepsi tidak akan terlepas dari masalah pengamatan, karena hasil pengamatan disebut juga persepsi, yaitu suatu gambaran jiwa yang menyerupai yang diamati.<sup>42</sup>

#### b) Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur dan mengarahkan individu atau kelompok organisasi. Kepemimpinan Islam akan diukur atau dinilai dari skala persepsi karyawan yang berpedoman pada aspek-aspek kepemimpinan Islam.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup>Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian survey*, (Jakarta:LP3ES,2000), hlm.46.

<sup>42</sup> *Ibid*, Dakari, hlm. 59.

<sup>43</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 272.

Adapun indikator persepsi tentang kepemimpinan Islam sebagai berikut:<sup>44</sup>

Pertama, Mencintai kebenaran dan takut kepada Allah: Maksudnya adalah seorang pemimpin harus berpegang teguh pada Allah dan terus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntunan ajaran islam dan hanya takut kepada Allah akan disegani, dihormati dan dipatuhi.

Kedua, Dapat dipercayai, 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, lain dipercayai harus mampu mempercayai orang lain.

Ketiga, Memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (*intelengensi*) yang memadai: Ajaran Islam sangat mementingkan kemampuan mempergunakan kecerdasan (*intelengensi*), banyak firman Allah yang menganjurkan dan memerintahkan manusia menggunakan akalnya dalam menghadapi berbagai gejala alam dan kehidupan.

Keempat, Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong, dan memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain:

---

<sup>44</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 113-120.

Seorang pemimpin yang beriman harus memahami pentingnya berinteraksi dengan baik dengan sesama manusia, sehingga terjalin komunikasi yang baik.

Kelima, 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.

Keenam, Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksanakannya: Seorang pemimpin harus mengambil keputusan yang cepat dan tepat, karena dengan begitu maka sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi yang mendesak dan kritis. Dan pemimpin juga harus konsekuen dengan semua keputusannya, karena konsekuen juga melambangkan pemimpin yang disiplin serta bijaksana.<sup>45</sup>

Ketujuh, Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani: Kesehatan jasmani dan rohani sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap usaha mewujudkan kepemimpinan yang efektif.

---

<sup>45</sup> *Ibid*, Hadari Nawawi, hlm. 121-133.

## 2) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Motivasi kerja akan diukur dengan skala yang berpedoman pada aspek-aspek motivasi kerja, yaitu: menurut Marihot,<sup>46</sup> Teori Motivasi Kebutuhan (Abraham H. Maslow), yaitu:

### 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/dihargai orang lain karena kemampuannya.

---

<sup>46</sup> *Ibid*, Marihot T Harianja, hlm. 327.

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

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi atau penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata.<sup>47</sup>

5. **Sumber Data**

a. **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>48</sup> Maksud dari data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden yaitu karyawan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta.

b. **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya. Data sekunder penelitian ini bisa kita peroleh melalui proses observasi, wawancara, dan dokumentasi.

6. **Penentuan Populasi dan Sampel**

Dalam menentukan subjek penelitian sebagai sumber dalam penelitian di gunakan populasi sebagai acuan. Populasi adalah

---

<sup>47</sup> <sup>47</sup> *Ibid*, Marihot T Harianja, hlm. 327.

<sup>48</sup> *Ibid*, Saifuddin Azwar, hlm.91.

keseluruhan subjek penelitian.<sup>49</sup> populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah semua karyawan di perusahaan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta yang berjumlah 38 orang, 38 orang ini adalah staff dan juga sudah termasuk karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili seluruh populasi.<sup>50</sup> Menurut Arikunto “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>51</sup> Karena karyawan UD. SAB Ambarukmo terdiri dari 38 orang karyawan, maka peneliti mengambil populasi sebagai subyek (responden) penelitian, yaitu berarti mengambil seluruh karyawan sebagai responden, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau tidak menggunakan sampel.

## 7. Metode pengumpulan data

### a. Instrumen Penelitian (Angket / Kuisisioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>52</sup> Kuisisioner inilah yang digunakan peneliti sebagai instrumen penelitian. Kuisisioner yang akan

---

<sup>49</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Karya,2006)., hlm. 102.

<sup>50</sup>*Ibid*, Masri Singarimbun, hlm. 152.

<sup>51</sup>*Ibid*.,Suharsimi Arikunto, hlm. 116.

<sup>52</sup>M. Sony sunarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm.142.

diberikan kepada karyawan adalah pernyataan yang bersifat tertutup yaitu pernyataan yang disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Pemberian skor tiap subjek didasarkan atas pernyataan dan alternatif jawaban yang telah dipilih.

Dalam penelitian ini penyusun memodifikasi kuesioner dari penelitian sebelumnya, penelitian tersebut membantu penyusun dalam merumuskan kuisisioner untuk penelitian penyusun. Penyusun mengadopsi kuisisioner persepsi tentang kepemimpinan Islam dari penelitian Ani Astuti, dengan judul "*Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta*". Selanjutnya kuisisioner tentang kepemimpinan Islam dan motivasi kerja penyusun memodifikasi dari skripsi Shofi Unnafi berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*".

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan cara tanya jawab secara lisan atau bertatap muka langsung antara seseorang atau beberapa orang pewawancara dengan beberapa orang yang diwawancarai.<sup>53</sup> Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, staff, dan beberapa karyawan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta untuk mendapatkan tambahan informasi yang dikehendaki. Teknik wawancara yang

---

<sup>53</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mundar Maju,1996), hlm. 157.

dilakukan adalah wawancara bebas dan terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan. Fungsi dari wawancara ini adalah untuk menambah data.

c. Observasi (*Observation*)

Observasi merupakan proses pencatatan pola perilaku subyek, obyek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang akan diteliti.<sup>54</sup> Dalam penelitian ini, teknik observasi digunakan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yakni karyawan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta dan untuk melihat langsung keberadaan perusahaan juga melihat cara kerja karyawan.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.<sup>55</sup> Didalam melaksanakan metode dokumentasi, penulis meneliti benda-benda tertulis seperti buku, dokumen, data-data administrasi, dan sebagainya. Sebagai contoh, penulis mengambil informasi mengenai struktur organisasi perusahaan UD. SAB Ambarukmo Yogyakarta,

---

<sup>54</sup>Nur Indriantoro, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm.157.

<sup>55</sup>Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 73.

fungsi dari dokumentasi ini adalah untuk mendapatkan data tentang job diskripsi dari unsur-unsur yang ada di perusahaan.

## 8. Instrumen Penelitian

### a. Pembuatan Instrumen

Langkah-langkah pembuatan instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan bagaimana data dapat diperoleh dan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Dalam membuat instrumen persepsi tentang kepemimpinan Islam dan motivasi kerja, peneliti mencari literatur-literatur dan sumber-sumber lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Setelah aspek-aspek persepsi tentang kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terdefinisi secara operasional, langkah selanjutnya adalah membuat indikator-indikator dari variabel tersebut dan kemudian menjabarkannya kedalam beberapa item dalam bentuk pernyataan. Sebelum angket didistribusikan kepada responden, terlebih dahulu peneliti melakukan:

- 1) Professional Judgement, yaitu uji alat ukur guna mengetahui kesesuaian antara pernyataan dengan aspek. Professional Judgement ini dilakukan pada seorang dosen yang ahli, yaitu pada dosen pembimbing.
- 2) Uji bahasa, yaitu menguji kelayakan bahasa, apakah bahasa yang digunakan dalam alat ukur dapat dimengerti atau tidak.

Persiapan alat ukur ini untuk memperoleh hasil berupa perbaikan dan penambahan pada beberapa item.

**Tabel 1.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Persepsi Tentang**  
**Kepemimpinan Islam**

No	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Mencintai kebenaran dan takut kepada Allah.	1, 3	2,4	4
2	Dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain.	5, 7	6	3
3	Mempunyai kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas.	8, 9	10, 11	4
4	Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.	12, 14, 15, 17, 19	13, 16, 18, 20	9
5	Memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian, setia kawan, kreatif, dan inisiatif.	21, 22	23, 24	4
6	Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksanakannya.	25, 28	26, 27	4
7	Aktif memelihara jasmani dan rohani.	29	30, 31	3
	Jumlah			31

Sumber: Analisis Data Primer 201

**Tabel 1. 2**  
**Kisi – kisi instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja**

No.	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	
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

Sumber: Analisis Data Primer 2015

Untuk mempermudah dalam melakukan analisis data pada item-item instrumen tabel 1.1 dan 1.2 maka digunakan skala pengukuran yaitu skala *likert*. Skala *likert* merupakan instrumen pengumpulan data yang menggunakan lima alternatif penjelasan dari kondisi yang sangat *favourabel* (sangat mendukung) hingga *unfavourabel* (sangat tidak mendukung).<sup>56</sup> Instrumen dalam penelitian ini dibuat dengan bobot skor berkisar dari satu sampai lima, dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Interval Skala Likert**

No.	Item	<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Netral (N)	3	3
4.	Tidak Setuju( TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Berdasarkan pada tabel 1.3 untuk pernyataan *favourabel* diberi skor 5 untuk item sangat setuju; skor 4 untuk item setuju; skor 3 untuk

<sup>56</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 101.

item netral; skor 2 untuk item tidak setuju; dan skor 1 untuk item sangat tidak setuju. Sebaliknya untuk pernyataan *unfavourabel* diberi skor 1 untuk item sangat setuju; skor 2 untuk item setuju; skor 3 untuk item netral; skor 4 untuk item tidak setuju; dan skor 5 untuk item sangat tidak setuju.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas item butir pertanyaan dengan teknik *Corrected Item Total Correlation* yaitu mengkorelasi antara skor item dengan total item, kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi.<sup>57</sup>

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah analisis yang banyak digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang menggunakan skala, kuisisioner, atau angket. Menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS versi 17.0 for windows*. Maksudnya untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup>Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), hlm.167.

<sup>58</sup>*Ibid.*, hlm. 167.

## 9. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

### b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel digunakan untuk menjelaskan distribusi masing-masing item pernyataan yang mengukur variabel persepsi tentang kepemimpinan islam.

### c. Uji Asumsi

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini untuk mengukur kenormalan distribusi data. Normalitas adalah residu yang seharusnya terdistribusi normal seputar skor-skor variabel terikat. Residu adalah sisa atau perbedaan hasil dari pengamatan variabel terikat terhadap nilai variabel terikat hasil prediksi.<sup>59</sup> Dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang digunakan untuk mengetahui distribusi populasi, apakah mengikuti distribusi, secara teoritis (*normal poisson, uniform, atau exponential*). *Kolmogorov-Smirnov Test* ini untuk menguji data berskala interval dan rasio.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>*Ibid*, hlm. 49.

<sup>60</sup>*Ibid*, hlm.187.

## 10. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Sederhana

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikatnya.<sup>61</sup>

Kriteria yang digunakan adalah jika signifikansi pada baris *deviasion from linearity* lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut penulis menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS versi 17.0 for windows*.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y : subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a : harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).
- b : angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

---

<sup>61</sup>Sudjana, *Metode Statistika Edisi ke 6*, (Bandung: Tarsito, 1996), hlm 132.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Untuk melihat pengaruh/hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria ujinya adalah apabila nilai statistik t hitung perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, atau signifikansi (sig.)  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Uji koefisien determinasi adalah uji seberapa pengaruh X terhadap Y atau seberapa sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dengan melakukan analisis dan perhitungan statistik dan melihat pada tabel summary dan kolom R-Square.

Uji ini dapat diketahui dari hasil perbandingan antara t hitung dengan t tabel sebagai pengambilan keputusan terhadap tingkat signifikansi setiap variabel, artinya jika  $r$  hitung  $>$  t tabel maka dapat diambil kesimpulan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent, atau X berpengaruh terhadap Y.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya:

1. Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta).
2. Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam memberikan sumbangan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Studi Di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta) sebesar 30.2% sedangkan 69.8% merupakan pengaruh dari faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya Organisasi dan evaluasi.

#### **B. Saran**

Adapun saran-sarang yang diajukan adalah:

1. Bagi pimpinan Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta.

Bagi para pimpinan 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 1 bulan sekali.
- b) Atasan diharapkan dapat mempertahankan kondisi motivasi kerja karyawan dengan menciptakan kebersamaan antar karyawan, seperti rekreasi karyawan atau olah raga bersama, guna menjaga keeratan sesama karyawan maupun atasan.

Dari beberapa program dan kegiatan diatas diharapkan dapat memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan terdorong untuk menjalankan tugas dan kewajibannya.

2. Bagi karyawan di Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta.

Motivasi kerja karyawan di UD.SAB Ambarukmo Yogyakarta sudah cukup baik, namun diharapkan dari para karyawan UD SAB Ambarukmo untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya dengan:

- a) Menetapkan niat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.
- b) Selalu mendengarkan perintah atasan.
- c) Rajin dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.
- d) Selalu tersenyum kepada setiap pelanggan.
- e) Siap menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja.
- f) Mempunyai semangat untuk terus maju, serta merespon baik terhadap model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian 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 dan serta menyiapkan waktu yang cukup untuk penelitian. Karena dalam pengambilan data responden kurang pro-aktif banyak tanggungan jawab pekerjaannya sendiri dan keterbatasan waktu yang peneliti miliki.

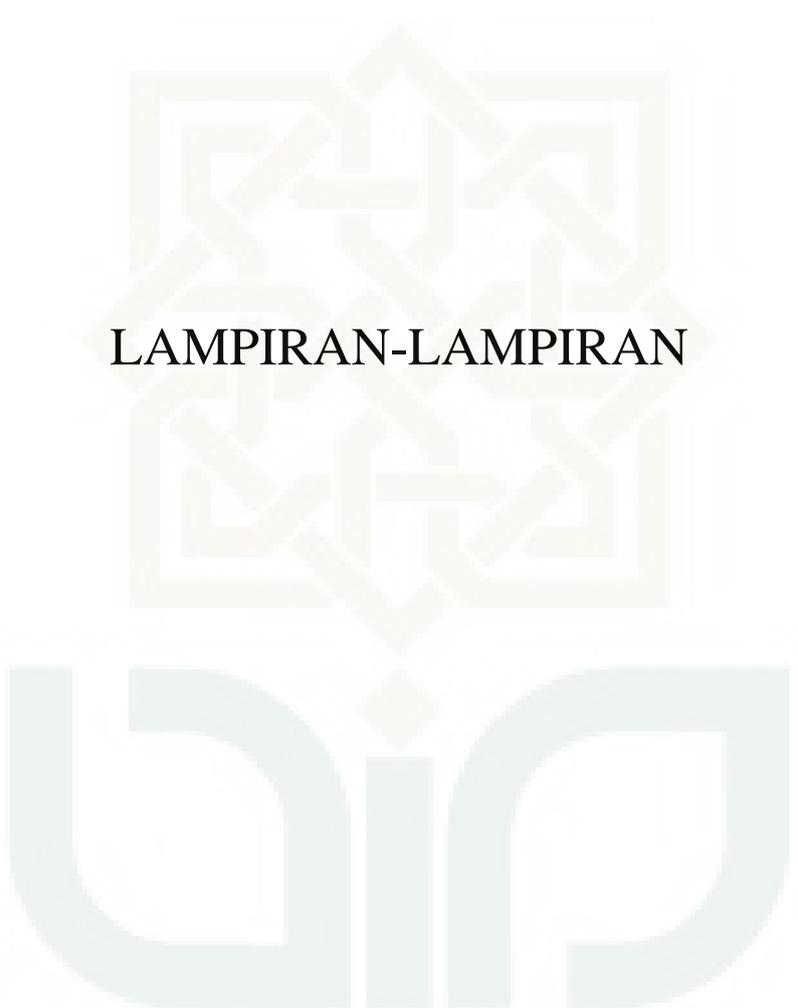
Peneliti merasa dalam penelitian ini masih sederhana dan terdapat kekurangan, bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat lebih memperkaya bahasa dengan mengkaji lebih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, baik dari faktor interen maupun faktor eksteralnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sujak, *Kepemimpinan Manajer atau Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta: CV Rajawali Press, 1990.
- Amri Abdurrahman Rasyid, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dkwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Ani Astuti, *Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Primissima Medari Sleman, Skripsi* . tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dkwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2008.
- Dakir, *Dasar-Dasar Psikologi*, Yogyakarta: Kali Wangi Offset.
- Dokumentasi UD. Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta, di dapatkan pada tanggal 29 Januari 2015.
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-4, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1993.
- Hamidi, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*, Malang: UMM Press, 2010.
- Haris Afrizal, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri, Skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Hasil wawancara langsung dengan pimpinan UD. Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta pada tanggal 29/01/2015.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Akarta: Bumi Aksara, 2006.

- Irwanto, *Psikologi Umum*, Jakarta: PT Prenhalindo, 2002.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung : Mundar Maju, 1996.
- Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Lis Ardiyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Sukoharjo. Skripsi*, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Marihot T Harijanja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*, Jakarta: Gramedia, 2009.
- Masri Singarimbun, Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES 1995.
- Moekijat, *Tanya Jawab Azas-azas Manajemen*, Cet Ke-1, Bandung: Bandar Maju, 1989.
- Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- M. Sony sunarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Nur Indriantoro, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet Ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998.
- Shofi Unnafi, *Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwill Bina Ihsanul Fikri, Skripsi*. Tidak diterbitkan, Yogyakarta Fakultas Dkwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2014.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cet Ke 3, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet Ke-21, Jakarta: PT Bumi Aksara 2013.

- Sudjana, *Metode Statistika Edisi ke 6*, Bandung: Tarsito, 1996.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. Ke-8, Jakarta: Rhineka Cipta, 1992.
- Sukanto, *Ilmu Jiwa-Jiwa Umum*, Yogyakarta: Yayasan Studi Islam dan Sosial, 1987.
- Sutrisno Hadi, *Meode Research 1*, Yogyakarta, Andi Offset: 2011.
- Theo Huijbers, *Manusia Merenungkan Dirinya*, Yogyakarta: Kanisius, 1986.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1980.
- Ucke Halimah, *Model Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW Dalam Pendidikan*, Lihat <http://uckehalimahblog.blogspot.com/2013/01/model-kepemimpi-nan/nabi/muhammad-saw.html>, diakses pada tanggal 27 Mei 2015 jam 12.30 Wib.
- Ul Bret Silalahi, *Pemahaman Praktis Azas-azas Manajemen*, Cet, Ke-1, Bandung: CV Mandar Maju, 1996.
- Veithzal Rivai, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi ke-3*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010,
- Widiarto, *Mencari Pemimpin yang Cocok*, Edisi 106 “Warta Pengadaian”, 2003.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

HASIL JAWABAN RESPONDEN SEBELUM *TRY OUT*

**Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
6	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2
7	5	4	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
8	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	4	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
13	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
14	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	3
17	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	1	3	3
18	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4
20	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
21	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4
22	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
23	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2
25	5	4	5	4	4	3	2	4	5	2	2	4	4	4	5	2
26	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4
27	5	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2
28	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
30	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
31	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	5	5	5	5	4	1	5	5	4	2	5	5	3	4	4	5
33	5	5	5	5	3	3	5	3	4	2	4	3	3	3	5	4
34	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
36	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	4	5	2	4	5	4

37	3	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
38	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	J
4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	110
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	121
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	108
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	132
4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	94
2	4	2	5	2	2	4	2	1	1	1	4	4	2	4	76
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	120
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	116
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	131
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	126
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	133
4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	107
4	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	122
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	121
5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	117
2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	120
5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	125
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	105
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	119
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	112
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	1	4	104
5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	2	4	116
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	136
4	4	4	2	5	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	107
2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	94
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	139
4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	121
2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	95
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	130

5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	134
3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	106
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	138

### Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	J
1	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	4	62
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76
3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	84
4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	65
5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
6	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	65
7	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	46
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	73
9	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	70
10	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
12	4	3	3	5	4	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	68
13	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	68
14	4	4	2	5	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	1	2	4	2	3	5	64
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
16	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	77
17	5	5	3	5	2	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	82
18	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	76
19	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	4	60
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
21	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	5	5	69
22	4	1	2	5	3	5	4	2	1	2	2	2	5	5	1	2	1	2	4	3	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81
24	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	74
26	5	4	4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	80
27	5	5	4	5	3	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	84
28	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	69
29	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	78
30	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
31	4	4	2	5	2	4	4	1	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	64
32	5	5	1	5	1	4	4	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	66
33	4	3	3	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	65
34	3	2	2	5	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	49

35	5	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	66
36	5	4	3	5	3	5	5	2	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	77
37	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	70
38	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	82

## HASIL JAWABAN RESPONDEN SETELAH *TRY OUT*

### Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
6	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3
7	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
9	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
13	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3
17	3	3	5	3	5	3	3	5	5	1	3	3	5	3
18	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4
19	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5
20	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
21	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
22	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
24	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3
25	4	4	2	4	5	2	2	4	4	4	5	2	5	4
26	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5
27	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4
28	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3



4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	75
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	118
4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	99
2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	77
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	108
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	114
4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	88
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	114

### Motivasi Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	J
1	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	68
4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	51
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
7	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	34
8	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	57
9	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	55
10	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	54
13	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	54
14	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	1	2	4	2	3	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	63
17	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	66
18	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	59
19	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	46
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
21	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	5	51
22	4	1	2	5	4	1	2	2	2	5	5	1	2	1	2	4	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
25	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59

26	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	68
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	71
28	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
31	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	52
32	5	5	1	4	4	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	54
33	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	52
34	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	37
35	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	53
36	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	63
37	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	68

HASIL UJI RELIABILITAS PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN ISLAM  
SETELAH UJI COBA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	26

## UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA SETELAH UJI COBA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	16

## HASIL ANALISIS DESKRIPSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

### Statistics

VAR00001

N	Valid	Missing
	38	0

### VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	36.8	36.8	36.8
	2.00	24	63.2	63.2	100.0
Total		38	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS DESKRIPSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN  
USIA

**Statistics**

VAR00001

N	Valid	38
	Missing	0

**VAR00001**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	31.6	31.6	31.6
	2.00	17	44.7	44.7	76.3
	3.00	8	21.1	21.1	97.4
	4.00	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS DESKRIPSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN  
PENDIDIKAN

**Statistics**

VAR00001

N	Valid	38
	Missing	0

**VAR00001**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	5	13.2	13.2	15.8
	3.00	31	81.6	81.6	97.4
	4.00	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**STATISTIK DESCRIPTIF PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN  
ISLAM**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	38	2.00	5.00	3.9474	.83658
VAR00002	38	2.00	4.00	3.4211	.55173
VAR00003	38	1.00	5.00	3.8158	.92577
VAR00004	38	2.00	5.00	3.4737	.72548
VAR00005	38	2.00	5.00	3.9474	.80362
VAR00006	38	1.00	5.00	3.2895	.92730
VAR00007	38	2.00	5.00	3.7368	.64449
VAR00008	38	2.00	5.00	4.0526	.76925
VAR00009	38	1.00	5.00	3.5526	.97807
VAR00010	38	1.00	5.00	3.5263	.92230
VAR00011	38	1.00	5.00	3.8158	.98242
VAR00012	38	2.00	5.00	3.6579	.81461
VAR00013	38	2.00	5.00	3.7895	.93456
VAR00014	38	3.00	5.00	3.9737	.63616
VAR00015	38	2.00	5.00	4.0526	.80362
VAR00016	38	2.00	5.00	3.5526	.89132
VAR00017	38	2.00	5.00	4.0789	.71212
VAR00018	38	2.00	5.00	3.8684	.77707
VAR00019	38	1.00	5.00	3.4474	.89132
VAR00020	38	1.00	5.00	3.9474	.80362
VAR00021	38	1.00	5.00	3.7632	.88330
VAR00022	38	1.00	5.00	3.5789	1.03013
VAR00023	38	2.00	5.00	3.8947	.68928
VAR00024	38	2.00	5.00	3.8684	.77707
VAR00025	38	1.00	5.00	3.6579	.84714
VAR00026	38	3.00	5.00	4.1579	.59395
Valid N (listwise)	38				

## STATISTIK DESCRIPTIF MOTIVASI KERJA

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	38	3.00	5.00	4.2368	.58974
VAR00002	38	1.00	5.00	3.7105	.83530
VAR00003	38	1.00	4.00	3.1053	.86335
VAR00004	38	2.00	5.00	3.9737	.75290
VAR00005	38	2.00	5.00	3.8158	.69185
VAR00006	38	1.00	5.00	3.7105	.83530
VAR00007	38	1.00	4.00	3.1053	.86335
VAR00008	38	1.00	4.00	3.1579	.78933
VAR00009	38	1.00	4.00	3.1053	.86335
VAR00010	38	1.00	5.00	3.5263	.82975
VAR00011	38	2.00	5.00	3.9474	.76925
VAR00012	38	1.00	5.00	3.7105	1.06309
VAR00013	38	1.00	4.00	3.1053	.86335
VAR00014	38	1.00	5.00	3.7105	.83530
VAR00015	38	1.00	4.00	3.1053	.86335
VAR00016	38	2.00	5.00	3.9737	.67731
Valid N (listwise)	38				

## HASIL UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KI	MK
N		38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	97.8684	57.0000
	Std. Deviation	13.17691	8.77342
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.148
	Positive	.058	.079
	Negative	-.105	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.649	.911
Asymp. Sig. (2-tailed)		.793	.378

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KI <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.215	9.156		2.317	.026
	KI	.366	.093	.549	3.943	.000

a. Dependent Variable: MK

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.302	.282	7.43324

a. Predictors: (Constant), KI

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.890	1	858.890	15.545	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1989.110	36	55.253		
	Total	2848.000	37			

a. Predictors: (Constant), KI

b. Dependent Variable: MK

**PERNYATAAN PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN ISLAM**

**NAMA:** .....

**Usia** : .....

**JENIS KELAMIN :** L  / P

**Pendidikan :** .....

No	Pemimpin di Lembaga kami	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mencintai kebenaran Allah					
2	Saya tidak mencintai kebenaran Allah					
3	Lebih mengutamakan sholat dibandingkan pekerjaan					
4	Lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan ibadah					
5	Saya sangat dipercaya oleh orang lain					
6	Melakukan pengawasan yang ketat sehingga kurang memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
7	Mempercayai seluruh karyawannya tanpa terkecuali, karena ada Allah yang selalu mengawasi karyawannya					
8	Saya memiliki kemampuan yang luas					
9	Berusaha mengoptimalkan kerjasama antar karyawannya					
10	Kurang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja					
11	Tidak memiliki kemampuan dalam bidangnya					
12	Menjadikan semua karyawan seperti keluarga sendiri					
13	Kurang akrab dengan karyawan					
14	Sering memberikan pembinaan personil bagi karyawan					

15	Ramah kepada semua karyawan					
16	Kurang memperhatikan karyawan					
17	Setiap terjadi pertentangan seketika itu harus diselesaikan					
18	Tidak peduli dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan					
19	Memberikan arahan yang baik kepada karyawan					
20	Tidak mau dikritik oleh orang lain					
21	Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian					
22	Menerapkan sistem kerja yang tidak menyulitkan karyawan					
23	Memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab karyawan					
24	Kurang memiliki ide atau inovasi untuk bersaing dengan pesaing					
25	Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan					
26	Tidak konsekuen dengan apa yang telah dikerjakan					
27	Kurang bijaksana dalam mengambil keputusan					
28	Disiplin yang tinggi menjadi tuntutan organisasi					
29	Memperhatikan kesehatan jasmani dan rohani karyawan					
30	Kurang memperhatikan kesejahteraan					
31	Memberikan kelonggaran bagi karyawan yang kurang sehat					

## PERNYATAAN MOTIVASI KERA

NAMA: .....

Usia : .....

JENIS KELAMIN : L  / P

Pendidikan : .....

No	Sebagai Karyawan Saya	SS	S	N	TS	STS
1	Memanfaatkan sarana prasarana untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
2	Kurang mampu menyelesaikan tepat waktu karena sarana yang kurang memadai					
3	Bekerja maksimal unruk mendapatkan gaji tinggi					
4	Pekerjaan tidak hanya untuk dunia semata tetapi juga untuk bekal akhirat					
5	Cepat stress jika banyak pekerjaan					
6	Mengerjakan pekerjaan dengan senag 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 memberi 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 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 mendapatkan banyak pelanggan untuk lembaga.					

GAMBARAN KEADAAN LINGKUNGAN PERUSAHAAN SOCIAL AGENCY BARU AMBARUKMO YOGYAKARTA.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Aryu Noverawati  
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor 21 November 1993  
Alamat : Jln. Palembang Jambi Km 204 Kec. Bayung Lencir,  
Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan  
Nama Ayah : Azwardi  
Nama Ibu : Nurmawati

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Bayung Lencir, Sumatera Selatan. Lulus tahun 2005
2. MTS Pesantren - Putri Almadrasah, Coper - Jetis Ponorogo. Lulus tahun 2008
3. MA Pesantren - Putri Almadrasah, Coper - Jetis Ponorogo. Lulus tahun 2011

### C. Pengalaman Organisasi

1. Study Club Reasearch Manajemen Dakwah (SCREMD)

### D. Contact Person:

082133722694  
Teta.Muaniez@gmail.com

Yogyakarta, 28 Mei 2015

Aryu Noverawati