GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI YAYASAN NURUL HAYAT YOGYAKARTA TAHUN 2015

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh :

Adina Nur Rahmani
NIM. 11240073

Dosen Pembimbing:

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

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/ 1468 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Adina Nur Rahmani
NIM/Jurusan	: 11240073/MD
Telah dimunaqasyahkan pada	: Selasa, 18 Agustus 2015
Nilai Munaqasyah	: 91 (A -)

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

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

Penguji II,

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

Penguji III,

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

Yogyakarta, 25 Agustus 2015
Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281,
E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

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

Assalamu'alaikum wr.wb.

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

Nama	: Adina Nur Rahmani
Nim	: 11240073
Jurusan	: Manajemen Dakwah
Judul Proposal	: Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqasyah).

Dengan ini kami mengharap agar proposal skripsi tersebut di atas dapat segera diseminarkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 05 Mei 2015

Mengetahui:

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 1993031 003

Pembimbing Skripsi

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adina Nur Rahamani

NIM : 11240073

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015 adalah **hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu penyusun ambil sebagai acuan.**

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis.

Yogyakarta, 11 Agustus 2015

METERAI TEMPEL
BA009ADF339725384
6000
ENAM RIBU RUPIAH

g menyatakan,

Adina Nur Rahamani
NIM. 1124007

MOTTO

"Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putusnya di pukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia menentramkan amarah ombak dan gelombang itu"

(Marcus Aurelius)[1]

[1] www.maribelajarbk.web.id/2015/03/contoh-motto-terbaru-dalam-skripsi.html?m=1. Diakses tanggal 10 Agustus 2015.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayahnya untuk memberikan kemudahan dan kelancaran dari awal hingga akhir penelitian skripsi ini. Serta tidak lupa sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan tuntunan kepada kita semua sehingga kita dapat merasakan zaman yang penuh dengan nilai Islam, beserta sahabat dan umat Islam semua.aamiin.

Dengan keteguhan niat dan kesabaran baik saat memulai maupun saat mengerjakan dengan penuh perjuangan, akhirnya skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di YayasanNurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015 dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di Jurusan 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 penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA. Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjanah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Drs. Rasyid Ridlo, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Achmad Muhammad, M.A.g. selaku pembimbing skripsi yang dengan teliti dan sabar serta memberikan waktu, pengetahuan, saran, dan memberikan motivasi kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Aris Risdiana S,Sos.I, M.M., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah mengingatkan saya untuk segera memulai skripsi.
6. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian surat-surat skripsi ini.
7. Segenap dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang denganikhlastelah memberikan bekal ilmu dan wawasannya selama hampir empat tahun.
8. Bapak KaulandanIbu Nuryani tercintadengan hasil keringatnya telah memberikan jiwa dan raganya telah mendidikku menjadi anak yang mandiri, serta selalu mendukung, membimbing dan berdo'a untuk semua yang terbaik untukku, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kakakku tersayang Leny Indah Saputri serta adik-adikku tercinta Muhammad Faisal Afif dan Maulida Indana Zulfa, terimakasih untuk dukungannya sehingga menumbuhkan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Jemi Satria atas semangat, bantuan dan motivasinya untukku.
11. Sahabatku sejak SMA Harlina Roichanti, Rizky Amalinda dan Novika Kusuma Sakti.

12. Teman-temanku Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2011, terutama Dita Wulandari, Hanifa dan kakak senior Reza yang saling menyemangati untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman kos Nana yang membantu mendapatkan ide judul dan tempat skripsi.
14. Bapak Adi Setiawanto selaku *Branch Manager* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta dan karyawan yang telah membantu penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
15. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak, penulis, maupun untuk pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan untuk kita. *Aamiin.*

Yogyakarta, 11Agustus 2015

Penulis,

Adina Nur Rahmani
NIM. 11240073

ABTRAK

Adina Nur Rahmani (11240073), Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan *branch manager* dan bentuk-bentuk motivasi yang diterapkan di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015. Yayasan Nurul Hayat adalah lembaga yang bergerak dalam bidang sosial dan dakwah, dan semakin berkembang dengan program-program pemberdayaan yatim, dhuafa, ekonomi, pendidikan dan kesehatan. Gaji pegawai dipenuhi menggunakan dana dari unit usaha mandiri milik yayasan tanpa menggunakan dana sedekah dari donatur.

Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemiminan yang diterapkan oleh *branch manager* dan bentuk-bentuk motivasi apa saja yang diberikan kepada pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015. Dengan jenis penelitian lapangan (*field research*)kualitatif, dengan subjek penelitian adalah *branch manager*, karyawan dan mitra kerja, pengumpulan data dengan teknik *obsevasi*, *interview* dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan menurut Miles Huberman terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, menggunakan teknik keabsahan data triangulasi sumber data dan triangulasi pengumpulan data, sehingga data yang dihasilkan akurat.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan di sisi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dominan dengan kepemimpinan demokratik, meskipun di sisi lain beliau juga menerapkan kepemimpinan paternalistik, kharismatik dan laissez faire. Hal tersebut diperkuat oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Serta bentuk-bentuk motivasi yang diberikan branch manager adalah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai dan mitra kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama dengan pegawai, memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri, memberikan kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang Masalah 4

C. Rumusan Masalah 8

D. Tujuan Penelitian 8

E. Kegunaan Penelitian 8

F. Kajian Pustaka 9

G. Kerangka Teoritik 11

H. Metode Penelitian 27

I. Sistematika Pembahasan 33

J. Alur Skema Penelitian 34

BAB II GAMBARAN UMUM 35

A. Posisi Sosial Geografis 35

B. Sejarah Singkat Yayasan Nurul Hayat 36

C. Visi, Misi dan Motto Yayasan 38

D. Legalitas Yayasan Nurul Hayat 39

E. Struktur Organisasi Yayasan Nurul Hayat 40

F. Kantor-kantor Yayasan Nurul Hayat 42

G. Layanan Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta 45

1. Layanan Sosial 45

2. Layanan Komersial 47

H. Program Sosial dan Dakwah 53

1. Pemberdayaan Yatim Dhuafa 53

2. Pemberdayaan Ekonomi Dhuafa 57

3. Program Dakwah 60

4. Program Kesehatan 62

5. Media 66

BAB III Gaya Kepemimpinan dan Bentuk Motivasi Kerja 67

A. Gaya Kepemimpinan 68

B. Fungsi Kepemimpinan 84

C. Bentuk Motivasi yang Diberikan Pimpinan Cabang 89

D. Matrik Indikator Kepemimpinan 94

BAB IV PENUTUP 95

A. Kesimpulan 95

B. Saran 96

DAFTAR PUSTAKA 97

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Personalia Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta 36

Tabel 2.2 Daftar Kegiatan Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta..... 37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Motivasi dari *Content Theory* 27

Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data..... 32

Gambar 1.3 Triangulasi Metode Pengumpulan Data..... 32

Gambar 1.4 Alur Skema Penelitian..... 34

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Yayasan Nurul Hayat 35

Gambar 2.2 Brosur Herbalshop Yayasan Nurul Hayat 45

Gambar 2.3 Kegiatan Barbeku Yayasan Nurul Hayat 45

Gambar 2.4 Brosur Aqiqah Yayasan Nurul Hayat..... 47

Gambar 2.5 Salah satu IBUQU mendapatkan SERAYA..... 52

Gambar 2.6 Pengajian IBUQU di Masjid Annur Glagahsari..... 54

Gambar 2.7 Pengajian MATABACA di Masjid Annur Glagahsari 56

Gambar 2.8 Beberapa BUNDYATIM mengikuti kegiatan di Bantul... 57

Gambar 2.9 Pengobatan gratis (PRAKTIS) di Bantul 59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Proposal skripsi ini perlu adanya penegasan istilah-istilah yang terdapat dalam judul. Judul proposal skripsi ini adalah **"Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015"**. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

   Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat atau ragam (cara, bentuk, rupa).[1] Sedangkan kepemimpinan dari kata memimpin yang berarti melatih (mendidik, mengajari). Kepemimpinan juga berarti perihal memimpin.[2] Di dalam bahasa Inggris kepemimpinan sama artinya dengan *leadership*, berasal dari akar kata *to lead* yaitu berupa kata kerja yang berarti memimpin. Maka memimpin merupakan suatu pekerjaan seseorang tentang bagaimana cara-cara untuk mengarahkan *(direct)* orang lain.[3]

---

[1] Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 258.

[2] *Ibid.*, hlm. 684.

[3] Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Model*, (Yogyakarta: Gava Media, 2008), hlm. 9.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam judul ini yaitu cara sikap atau perilaku yang diterapkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi serta mengarahkan para pegawainya untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan pimpinan cabang Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

2. Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak mendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.[4] Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat).[5] Sementara menurut C.C Pinder (1984) yang dikutip Usmara menjelaskan bahwa, motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.[6]

Motivasi kerja yang dimaksud dalam judul ini yaitu suatu dorongan dalam diri manusia (pegawai) untuk memberikan hasil pada pekerjaannya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan pribadi maupun Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

---

[4] Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 593.

[5] *Ibid.*, hlm. 428.

[6] Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), hlm. 14.

3. Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Yayasan Nurul Hayat merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang sosial, dakwah, pendidikan dan pemberdayaan ekonomi. Yayasan Nurul Hayat berdiri pada tahun 2001 dengan nama Yayasan Nurul Hayat Surabaya yang beralamat di Perum IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya.

Nurul Hayat sejak awal didirikan sudah dicita-citakan untuk menjadi lembaga milik umat yang mandiri. Lembaga milik umat yang artinya lembaga yang dipercaya oleh umat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah umat. Sedangkan lembaga yang mandiri artinya hak kami sebagai amil (gaji pegawai) tidak mengambil dana zakat dan sedekah umat. Kami berusaha memenuhi gaji pegawai secara mandiri dari hasil usaha yayasan. Komitmen yang dilakukan yayasan adalah mandiri, amanah, profesional dan memberdayakan.[7]

Jadi yang dimaksud dengan judul "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015" yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan bentuk motivasi apa saja yang diberikan oleh pimpinan cabang terhadap pegawai, dalam hal ini Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

[7] www.nurulhayat.org/sekilas , diakses pada hari Jum'at tanggal 20 Maret 2015, pukul 22.00.

B. Latar Belakang Masalah

Yayasan merupakan badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan dalam mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota. Yayasan Nurul Hayat merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang sosial, dakwah, pendidikan dan pemberdayaan ekonomi.

Menurut Timpe (2002) yang dikutip oleh Jamal Lulail Yunus mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak sama dengan manajemen.[8] Kepemimpinan membutuhkan suatu kemampuan yang lebih tinggi. Seorang pemimpin yang menentukan ke mana arah suatu organisasi baik arah tujuan *internal* maupun arah tujuan *eksternal*. Pemimpin pula yang menyelaraskan aset dan ketrampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan. Pemimpin harus menjadi ahli strategi untuk menetapkan tujuan organisasi. Riset mengenai kepemimpinan belum dapat mengungkapkan satu sifat yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil, melainkan hanya sejumlah ciri umum yang mereka miliki. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda, apakah demokratis atau otoriter. Tetapi ada satu aspek pemimpin yang menonjol yaitu pancaran kewibawaan.

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa

[8] Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja dan Gaya Kepemimpinan*, (Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI), 2009), hlm. 3.

banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi leih sistematis dan objektif.[9]

Kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain bagi seorang pemimpin menjadi keharusan. Hal ini terungkap dalam pernyataan Keith Davis (1990) saat membahas mengenai *traits leadership* model menyatakan bahwa salah satu sifat seorang pemimpin yang harus tumbuh dan berkembang adalah sifat memotivasi diri untuk berprestasi dan mampu mentransformasikan semangat itu kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya.

Adanya sebuah organisasi juga membutuhkan seorang *leader* atau pemimpin. Pemimpin yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi setiap pegawai adalah peranan dari seorang pemimpin yang baik. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan positif bagi para pegawai untuk mencapai hasil maksimal. Karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai untuk mencapai keberhasilan. Bahkan berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting dari seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkup kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Karena pemimpin yang baik adalah mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur para pegawainya serta mampu memotivasi setiap pegawai untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan kehati-hatian dan tanggung jawab.

[9] Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 3.

Komponen penting dalam yayasan salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dalam melaksanakan pembangunan. Manusia juga mempunyai peran penting sebagai pemikir, perencanaan, dan melaksanakan tugasnya. Maka yayasan harus berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak negatif seperti pengeluaran karyawan maupun mengundurkan diri. Karena sumber daya manusia dan yayasan juga mempunyai kepentingan yang sama, pegawai bekerja sehingga mendapat gaji yang selayaknya dan yayasan juga membutuhkan hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Apabila pegawai mempunyai dorongan motivasi untuk mencapai apa yang hendak dicapainya, maka mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga meningkatnya motivasi kerja para pegawai dapat pula meningkatkan kualitas kerja yayasan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.[10] Tingkah laku bawahan dalam bekerja pada dasarnya berorientasi pada tugas, maksudnya segala perilaku seorang bawahan akan didorong oleh keinginannya dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk perusahaan. Maka dalam hal itu peran dari seorang pimpinan sangatlah berpengaruh pada motivasi pegawai.

[10] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 141.

Untuk lebih memfokuskan penelitian, maka Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta dipilih sebagai subyek penelitian karena Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta adalah salah satu yayasan yang berorientasi pada layanan sosial dan dakwah, yang mempunyai beberapa program sosial yaitu pemberdayaan anak yatim dan dhuafa, pemberdayaan ekonomi dhuafa, program dakwah serta praktek medis. Yang mana program-program inilah yang menjadi karakter Yayasan Nurul Hayat sebagai yayasan yang sangat memperdulikan kesejahteraan orang lain dan membentuk pribadi anggota yayasan untuk peduli kepada sesama. Maka faktor pendukung yang mendasari sebuah yayasan harus mempunyai sosok pemimpin yang tepat sesuai visi, misi, motto Nurul Hayat Yogyakarta adalah pemimpin yang mampu mengaplikasikan suri teladan bagi pegawainya untuk tetap termotivasi dalam pekerjaanya. Karena pendukung lain ialah yayasan sosial dan dakwah sesuai dengan fakultas dan jurusan peneliti yaitu manajemen dakwah.

Namun yang menjadi persoalan peneliti adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai agar tercipta keharmonisan dan pengembangan diri pada pegawai untuk selalu termotivasi dalam pekerjaannya dan memberikan hasil dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti terdorong untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang

dan bentuk motivasi yang diberikan pimpinan cabang kepada pegawai di Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta?
2. Bagaimanakah bentuk motivasi yang diberikan pimpinan cabang kepada pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memaparkan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.
2. Memaparkan bentuk motivasi yang diberikan pimpinan cabang kepada para pegawai di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti-peneliti lain dan menambah pengetahuan bagi pembaca terutama tentang pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah yayasan sehingga tercipta keharmonisan dan saling memotivasi antara pemimpin dan pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta dalam meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawainya.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berguna sebagai bahan acuan yang relevan mengenai penelitian terdahulu, kajian pustaka juga berguna untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan karya orang lain. Di bawah ini peneliti mempunyai beberapa referensi yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi Kiki Rizki Mubarokah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007, yang berjudul "Hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta". Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan delegasi (*free rain).* Terdapat hubungan anatara motivasi karyawan dengan gaya kepemimpinan adalah sedang dan signifikan. Motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif terhadap gaya kepemimpinan artinya gaya kepemimpinan sangat penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.[11]

[11] Kiki Rizki Mubarokah, Hubungan Antara Motivasi Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2007).

2. Skripsi Rahayu UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2008, dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan faktor manakah diantara keduanya yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kepemimpinan paling dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.[12]
3. Skripsi Shofi'unnafi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014 yang berjudul "Hubungan Antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Skripsi ini menjelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan Islam dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena motivasi tidak bisa tumbuh dengan sendirinya tanpa ada faktor-faktor yang mempengaruhi serta tanpa ada menjembatani, salah satunya melalui penerapan kepemimpinan Islam yang diharapkan

[12] Rahayu, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2008).

mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.[13]

Dari telaah pustaka di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja seorang karyawan sangat berkaitan dan mempunyai hubungan yang erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di perusahaan maupun organisasi. Dari keseluruhan skripsi tersebut memiliki aspek kesamaan dengan penelitian ini. Namun demikian, perbedaan penelitian ini adalah fokus penelitian yaitu gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai, tempat penelitian yaitu Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta serta metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Maka penelitian ini berjudul "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015", merupakan penelitian yang belum ada.

G. Kerangka Teoritik

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis (1997) dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh

[13] Shofiu'nnafi, Hubungan Antara Kepemimpinan Islam Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

semangat.[14] Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.[15]

b. Gaya Kepemimpinan Menurut Islam

Dilihat dari segi ajaran Islam berarti kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan diakhirat kelak.[16] Maka sehubungan dengan hal tersebut terdapat hadits tentang Allah membenci pemimpin yang mengejar jabatan:

> "Abu Said (Abdurrahman) bin Samurah r.a. Berkata: Rasullullah saw telah bersabda kepada saya: ya Abdurrahman bin Samurah, jangan menuntut kedudukan dalam pemerintahan, karena jika kau diserahi jabatan tanpa minta, kau akan dibantu oleh Allah untuk melaksanakannya,

---

[14] Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Model*, hlm. 13.

[15] Onong Uchjana Effendy, *Kepemimpinan Dan Komunikasi*, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 15.

[16] Hadari Nawawi, *Kepemiminan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993), hlm. 28.

tetapi jika dapat jabatan itu karena permintaanmu, maka akan diserahkan ke atas bahumu atau kebijkasanaanmu sendiri. Dan apabila kau telah bersumpah utnuk sesuatu kemudian ternyata jika kau lakukan lainnya akan lebih baik, maka tebuslah sumpah itu dan kerjakan apa yang lebih baik dari itu.(H.R Buchory Muslim)".[17]

Gaya kepemimpinan menurut Islam adalah suatu cara untuk bersikap, berperilaku sebagai pemimpin untuk membimbing, menuntun, mengajari para pengikutnya sesuai ajaran-ajaran Islam yang diridhai Allah SWT.

c. Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin

Setiap pemimpin sebagai individu untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah SWT dengan kepribadiannya sebagai orang yang beriman harus menampilkan sikap dan perilaku sebagai berikut:[18]

1. Mencintai Keberadaan dan Hanya Takut Kepada Allah SWT.

   Pemimpin yang berpegang teguh pada Allah akan terus menerus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntunan ajaran Islam, akan disegani, dihormati, dan dipatuhi. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut pada Allah SWT, sebagai sumber dan pemilik kebenaran yang Maha Sempurna.

[17] https://islamiclogis.wordpress.com/kumpulan-hadits-shahih/40-hadits-tentang-pemimpin-dan-penjelasannya/. Diakses tanggal 21 Agustus 2015 pukul 08.34 WIB.

[18] Hadari Nawawi, *Kepemiminan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993), hlm. 114-133.

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

   Pemimpin yang dapat dipercaya, mampu mempercayai orang lain dan memiliki kepercayaan diri, merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Sikap percaya diri pada seorang pemimpin bukanlah kesombongan pada kemampuan dirinya, tetapi merupakan keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam bidangnya.

3. Memiliki Kemampuan Dalam Bidangnya dan Berpendangan Luas Didasari Kecerdasan (Intelegensi) yang Memadai

   Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan memimpin namun pemimpin harus mengetahui seluk beluk bidang yang dikelola organisasinya. Dengan demikian pemimpin akan mampu memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan pada anggota organisasi yang memerlukannya. Kemampuan dibidangnya akan sangat diperlukan dalam melakukan pengawasan (kontrol) yang efektif. Sehingga kemampuan memimpin akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas organisasinya.

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

   Pemimpin yang suka bergaul harus mempunyai sifat dan sikap rendah hati, sederhana/bersahaja dan emosionalitas yang stabil.

Ketiga sifat dan sikap tersebut harus terlihat wajar dan alami dalam penampilan dan perilakunya.

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

   Dalam kepribadian pemimpin yang beriman, pengabdian, dan kesetiakawanan sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam, yang berarti juga semata-mata ditujukan kepada Allah SWT dan RasulNya Muhammad saw. Pemimpin dalam organisasi yang mana pun (tidak saja yang bersifat keagamaan), selalu menyelaraskan cita-cita organisasinya atas ridhaNya.

6. Bertanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan dan Konsekuen, Berdisiplin serta Bijaksana dalam Melaksanakannya

   Pemimpin yang konsekuen merupakan pemimpin yang berdisiplin, karena kemampuan menaati keputusan dan perintah berarti bersedia bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya. Pemimpin merupakan seorang yang mampu menegakkan kedisiplinan kerja dan disiplin waktu, baik secara perorangan (disiplin pribadi/kelompok/organisasinya). Sifat dalam kepribadian seperti itu sangat penting bagi pemimpin yang beriman.

7. Aktif Memelihara Kesehatan Jasmani dan Rohani

Pemimpin yang sehat jasmani rohani serta beriman dalam mengatasi rintangan, hambatan dan memecahkan masalah selalu mampu bekerja sama, yang memungkinkan memperoleh pertolongan terbaik dari anggota organisasinya. Namun selalu disadarinya bahwa pertolongan itu sebenarnya datang dari Allah SWT.

d. Tipologi Gaya Kepemimpinan

Ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya, yaitu:[19]

1) Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi ditujukan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan kepadanya, padahal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan pada ketakutan, bukan kesetiaan. Egonya menumbuhkan dan mengenmbangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut.

Pemimpin ini cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang di tempuh

[19] Sondang Siagaan, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 27-40.

untuk pencapaian tujuannya. Tindakannya akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan tindakan penghalang akan di nilai tidak baik dengan demikian akan disingkirkan bila perlu menggunakan kekerasan. Pemimpin ini menonjolkan ke-akuannya sebagai pimpinan dan menerapkan disiplin kekakuan yang ketat kepada bawahannya.

2) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.

Pemimpin ini biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata. Hanya saja hubungan tersebut dipandang bahwa bawahannya belum mencapai tingkat kedewasaan sedemikian rupa sehingga mereka tidak dapat dibiarkan bertindak sendiri, sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus. Pimpinan ini menginginkan keberadaanya tidak lagi dipertanyakan

(legitimasi), serta dalam pengambilan keputusan pimpinan menganggap tidak perlu berkonsultasi lagi.

3) Tipe Kharismatik

Pemimpin ini ialah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Bawahan dari tipe pimpinan ini tidak mempersoalkan nilai-nilai yang di anut, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin. Pemimpin tipe ini akan tetap dikagumi oleh bawahan meskipun pimpinan dapat juga menggunakan gaya otokratik.

4) Tipe *Laissez Faire* (Bebas)

Seorang pemimpin ini cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan. Sikap seorang pemimpin *Laissez Faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya adalah bersikap permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai keyakinannya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Tipe ini mengarah pada tindak-tanduk yang memperlakukan bawahan seperti rekan kerja, hanya saja kehadirannya sebagai

pemimpin diperlukan sebagai akibat dari struktur dan hirarki organisasi.

5) Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seseorang. Tipe ini memperlakukan organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama. Jika terjadi kesalahan pada bawahan, dia tidak langsung menghukum, namun meluruskan permasalahan sehingga bawahan tidak melakukan kesalahan yang sama dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pimpinan demoktarik ini akan mendengarkan setiap kritik dan saran dari bawahannya dan membebaskan bawahan untuk mengembangkan diri mereka sesuai kemampuan mereka masing-masing maka disinilah peran bawahan tipe ini sangat aktif. Tipe pimpinan ini juga akan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahan yang dianggapnya mampu dan akan cepat memberikan pengahargaan kepada bawahan jika berprestasi dalam bentuk pujian dan reward. Karena itula pimpinan ini sangat dihormati dan disegani oleh bawahan.

e. Fungsi Kepemimpinan

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Ada enam pokok fungsi kepemimpinan sebagai berikut:[20]

1) Fungsi Instruktif

Pada umumnya tidak dilakukan sendiri oleh pemimpin sebagai pembuat keputusan. Untuk itu diperlukan kemampuan dalam mewujudkan fungsi instruktif, agar kepemimpinan berlangsung efektif. Pemimpin harus menetapkan apa, bagaimana, bilamana dan dimana suatu perintah dilaksanakan. Sedangkan fungsi orang yang dipimpin adalah melaksanakan perintah, yang hanya akan efektif jika memiliki kemampuan mendengar dan memahami isi instruksi. Kreatifitas dan inisiatif menetapkan apa yang harus dilaksanakan sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini antara lain berlangsungnya interaksi antara pimpinan dan bawahan namun tingkat intensitas dan efektifitas sangat tergantung pada pimpinan. Fungsi ini dapat diwujudkan

[20] Hadari Nawawi, *Kepemiminan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993), hlm. 143-151.

pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*) apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Untuk itu pemimpin perlu melakukan konsultasi dengan anggota organisasinya, baik secara terbatas maupun meluas sebelum keputusan ditetapkan.

Dalam fungsi ini pimpinan juga perlu menyimak berbagai persoalan, aspirasi, pendapat, perasaan, data, informasi yang diungkapkan anggotanya. Konsultasi juga dilakukan setelah keputusan ditetapkan untuk mendapatkan umpan balik, untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang dibuat. Dengan fungsi ini tingkat partispasi anggota akan meningkat. Jika fungsi ini dilakukan secara teratur dan hasilnya dimanfaatkan bukan saja akan menghasilkan keputusan yang tepat, tetapi juga mendapatkan dukungan dari anggota organisasi, maka dampak positifnya akan memudahkan fungsi instruktif karena anggota merasa ikut bertanggung jawab dalam mensukseskan pelaksanaan keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya dengan pertukaran informasi, pendapat, gagasan, pandangan. Kondisi partisipasi aktif anggota organisasi akan meningkatkan efisiensi

penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Partisipasi seperti tersebut antara lain dapat berbentuk musyawarah yang memungkinkan anggota organisasi berpartisipasi aktif dalam proses kepemimpinan, yang akan meningkatkan perasaan memiliki terhadap organisasi dan kegiatannya. Fungsi ini pimpinan bersedia ikut serta dalam pelaksanaan berbagai keputusan karena tidak boleh hanya sekedar mengambil dan memerintahkan pelaksanaan keputusan dalam batas tertentu pemimpin perlu ikut serta melaksanakan keputusan yang ditetapkan.

4) Fungsi Delegasi

Setiap pemimpin harus bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada staf kepemimpinan yang membantunya, karena seorang pemimpin tidak bisa menyelesaikan pekerjaan organisasinya secara sendiri. Pelimpahan wewenang dalam menetapkan keputusan mungkin diberikan dengan persyaratan harus melalui pucuk pimpinan dapat pula tanpa persetujuan namun dibatasi pada bidang yang tidak bersifat prinsipil.

Pelaksanaan fungsi ini berdasarkan kepercayaan, yaitu harus memberikan kepercayaan sedangkan si penerima kepercayaan harus berhati-hati dan teliti dalam menetapkan keputusan sehingga segala sesuatu yang belum jelas diharap berkonsultasi dahulu.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini tidak sekedar melalui kegiatan kontrol atau pengawasan. Dapat dilakukan melalui bimbingan kerja, termasuk juga memberikan penjelasan dan contoh dalam bekerja, latihan di lingkungan kerja lain. Fungsi pengendalian paling efektif dilakukan dengan pengawasan atau kontrol. Pengawasan dilakukan saat kegiatan berlangsung yang bersifat *preventif* (mencegah) kekeliruan, kesalahan dan penyimpangan.

6) Fungsi Keteladanan

Dalam menjalankan fungsi keteladanan ini, seorang pemimpin yang beriman dituntut menampilkan seluruh aspek kepribadian manusia yang terbaik dan terpuji disisi Allah SWT. Karena seorang pemimpin adalah tokoh utama yang menjadi pusat perhatian di lingkungan yang dipimpinnya maka pemimpin harus dapat memberikan contoh kepribadian yang patut untuk diteladani.

Secara operasional pemimpin dituntut menjadi teladan dan panutan dalam menjalakan disiplin waktu, disiplin kerja, moral, semangat kerja, tanggung jawab, pengabdian, loyalitas dan dedikasi, kecermatan, ketelitian dan sebagainya. Sedang di lingkungan umat Islam, harus dapat diteladani keimanannya tercermin melalui ibadahnya sehari-hari, cara bergaul dalam

menghadapi dan memperlakukan orang lain, kesabarannya dan sebagainya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[21]

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[22] Menurut Wexkley dan Yukl yang dikutip oleh Moh As'ad, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya semangat kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.[23] Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk menumbuhkan semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

---

[21] Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 92.

[22] *Ibid.*, hlm. 95.

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

b. Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori motivasi yang mendukung dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa teori sebagai berikut:

1) Hirarki Kebutuhan Maslow, sebagai berikut: [24]

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini adalah makan, minum, rumah, tidur dan sebagainya. Kebutuhan tersebut harus dipenuhi dengan upaya kerja sehingga orang akan bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

b) Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Karyawan akan merasa terlindungi dan merasa aman yaitu menginginkan penjaminan rasa aman seperti asuransi kesehatan, jamsostek, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan sebagainya.

c) Kebutuhan Akan Kasih Sayang

Kebutuhan saling mengasihi untuk memberi dan menerima, mempunyai teman dan kelompok untuk saling berinteraksi. Mempunyai bagian menjadi orang yang dicintai dan mencintai.

[24] Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), hlm. 17-23.

d) Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri yakni mendapatkan pengakuan dari pimpinan, teman dan lingkungannya.

e) Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang luar biasa untuk pekerjaannya. Sehingga dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Teori Kepuasan, Model Motivasi dari *Content Theory*[25]

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

[25] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm121.

Gambar 1.1 Model Motivasi dari *Content Theory*

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh secara langsung dari obyek, dalam hal ini adalah Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membangun teori dari suatu data, dimana desain dari metode kualitatif tersebut bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian. Maka analisa data yang digunakan penulis adalah deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.[26]

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pimpinan Yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta. Adapun komponen lain yang mendukung subjek penelitian ini adalah pegawai yayasan dan mitra kerja yayasan. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah gaya

[26] Lexy Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, Cet ke 17, 2002), hlm. 126.

kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, karena merupakan salah satu yayasan yang bergerak dalam bidang sosial dan dakwah di Yogyakarta yang mana harus dipimpin dengan pimpinan yang tepat sehingga organisasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan sebagai organisasi sosial. Juga tepat untuk diteliti sesuai jurusan peneliti yaitu Manajemen Dakwah.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu:[27]

a. Metode *Observasi* (Pengamatan)

Observasi dilakukan untuk mengetahui ruang (tempat), pelaku, kegiatan, obyek, maupun kejadian di lokasi penelitian. *Observasi* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non participants observasi* yaitu peneliti tidak ambil bagian secara langsung dalam situasi di lapangan, hanya saja sebagai pengamat. Maka peneliti datang dan mengamati aktifitas yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang nyata untuk menjawab pertanyaan dan melakukan pengukuran terhadap aspek-aspek tertentu.

[27] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 308.

b. Metode *Interview* (Wawancara)

Wawancara adalah metode untuk proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai.[28] Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara semi terstruktur yakni untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka serta mendapatkan pendapat dan ide dari nara sumber.

Beberapa informan atau nara sumber ialah pimpinan Cabang yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, beberapa pegawai yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, dan mitra kerja atau juru masak. Media pendukung yang akan digunakan peneliti adalah *handphone*, buku catatan, dan kamera.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan pemikiran.[29] Beberapa dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah foto-foto *real* yang menunjukan bukti wawancara, brosur yayasan, data-data yang

[28] Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 93.

[29] *Ibid.*, hlm. 158.

diperlukan dalam penelitian, maupun dalam bentuk karya yang berkaitan dalam penelitian.

4. Analisis Data

Menurut Bogdan yang dikutip oleh Sugiyono menjelaskan bahwa analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.[30]

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Miles Huberman yaitu terdiri dari 3 tahap yakni:[31]

a. Reduksi data, data yang diperoleh di lapangan dirangkum, dipilih yang pokok, dan memfokuskan hal yang penting, sehingga memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.
b. Penyajian data, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat bersifat naratif, bagan, tabel dan sebagainya dari hasil penelitian.

[30] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm. 334.

[31] *Ibid.*, hlm. 338.

c. Penarikan kesimpulan atau *verification*, kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Namun jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid maka kesimpulan tersebut dikatakan kredibel.

5. Teknik Keabsahan Data

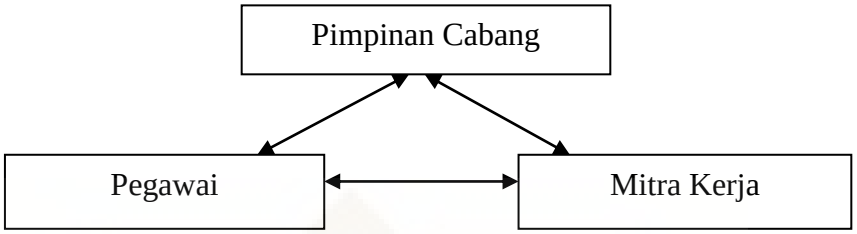
Dalam memastikan keabsahan data yang ada, peneliti melakukan pengecekan data dengan metode triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data.[32] Jenis Triangulasi terdiri dari triangulasi data, triangulasi metode, dan triangulasi teori.[33]

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode pengumpulan data sebagai pengecekan keabsahan data. Triangulasi sumber data merupakan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

[32] Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 330.

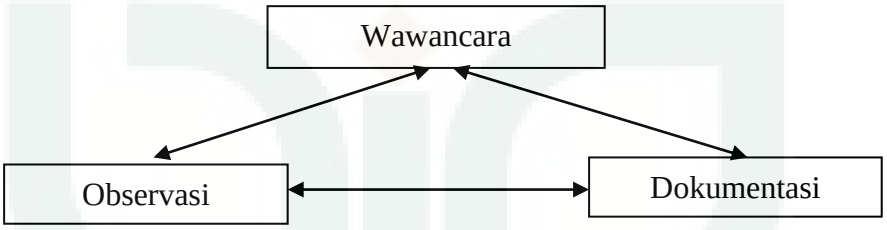
[33] Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 256.

Triangulasi sumber data penelitian ini dilakukan pada Pimpinan Cabang, pegawai serta masyarakat.



Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data

Triangulasi metode pengumpulan data merupakan pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.[34] Triangulasi metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada metode wawancara, *observasi* dan dokumentasi.



Gambar 1.2 Triangulasi Metode Pengumpulan Data

[34] *Ibid.*, hlm. 331.

I. Sistematika Pembahasan

Gambaran mengenai skripsi ini, penulis akan menguraikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

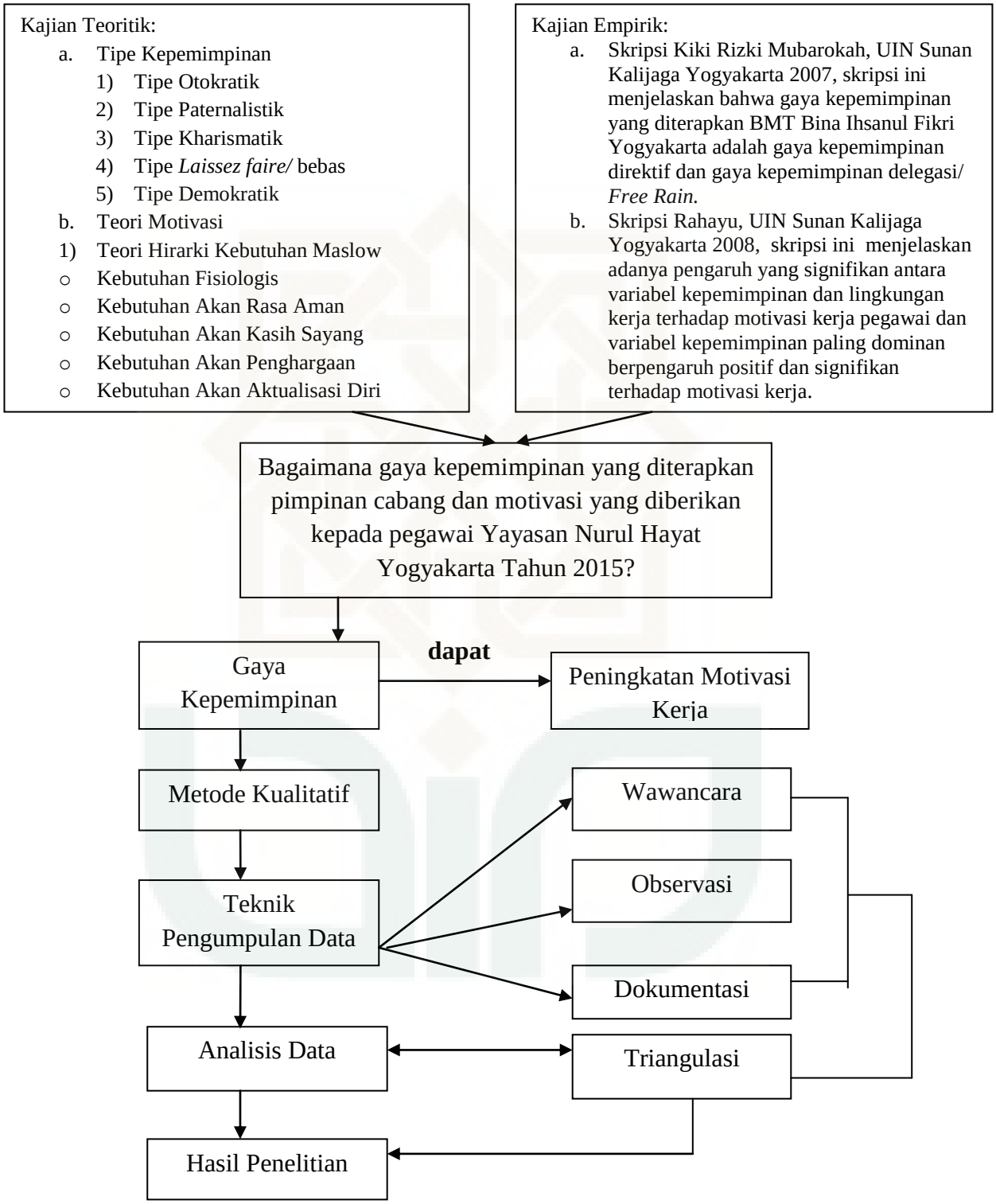
BAB I: Pendahuluan, yang berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, sistematika pembahasan dan alur skema penelitian.

BAB II: Gambaran umum yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, peneliti memaparkan gambaran umum lokasi penelitian yaitu posis sosial geografis (profil dan letak geografis), sejarah singkat berdirinya yayasan, visi, misi, dan motto yayasan, legalitas yayasan, struktur organisasi yayasan, kantor-kantor yayasan, layanan-layanan yayasan, program-program yayasan.

BAB III: Pembahasan hasil penelitian secara mendalam dan menyeluruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dan bentuk motivasi yang dilakukan pimpinan cabang kepada pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

BAB IV: Penutup, bab ini memuat kesimpulan, saran dan lampiran-lampiran.

J. Alur Skema Penelitian



Gambar 1.3 Alur Skema Penelitian

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang dan motivasi kerja yg diberikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Berdasarkan uraian dan analisis dalam bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta tidak hanya satu gaya kepemimpinan, melainkan disatu sisi pimpinan cabang juga menggunakan tipe gaya kepemimpinan lain pada kondisi tertentu. Gaya kepemimpinan paling dominan diterapkan oleh *branch manager* adalah gaya kepemimpinan demokratik, meskipun beliau juga menerapkan sebagian sisi dari gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik dan laissez faire.*Branch manager* juga menerapkan fungsi kepemimpinan; instruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi, pengendalian, dan keteladanan. Hal itu memperkuat penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta adalah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai dan mitra kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama dengan pegawai,

memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri, memberikan kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai).

B. Saran

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

1. Bagi pimpinan cabang Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

   Lebih mengembangkan kegiatan yang bersifat kebersamaan dalam bidang olahraga, seperti kegiatan outbond yang dapat merefresh pikiran dan kebugaran jasmani, supaya pegawai tidak jenuh berada pada rutinitas kerja dan kegiatan yang banyak dilakukan di dalam ruangan. Diadakannya pelatihan-pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Bagi pegawai Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

   Peran serta pegawai dalam setiap program-program yang diadakan yayasan sudah sangat baik, juga diharapkan supaya pegawai tetap termotivasi dengan adanya rutinitas di dalam kantor dan di luar jam kantor untuk ikut serta dalam program-program yayasan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Dalam penelitian ini, penulis meneliti dengan metode kualitatif dan aspek yang berbeda dari penelitian yang sudah ada. Maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti dengan metode yang berbeda supaya menambah referensi tentang lembaga yaitu dengan metode kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

A. Rujukan dari buku:

Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Model*, Yogyakarta: Gava Media, 2008.

Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2007.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2013.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogayakata, *Pedoman Penulisan Skripsi.*

Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.

Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja dan Gaya Kepemimpinan*, Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI), 2009.

Lexy Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, Cet ke 17, 2002.

Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, cet. ke-1, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Onong Uchjana Effendy, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Bandung: Alumni, 1977.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dam R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.

Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2006.

Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj. Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks, 2010.

B. Rujukan dari skripsi:

Skripsi oleh Shofiu'nnafi, *Hubungan Antara Kepemimpinan Islam Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

Skripsi oleh Kiki Rizki Mubarokah, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2007).

Skripsi oleh Rahayu, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2008).

C. Rujukan dari Website:

www.nurulhayat.org

http://kbbi.web.id

http://mufidmuarib17.wordpress.com/2012/05/16/pengertian-kepemimpinan-kharismatik/.

www.maribelajarbk.web.id/2015/03/contoh-motto-terbaru-dalam-skripsi.html?m=1.

TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Senin, 10 Juni 2015

Waktu : Pukul 10.00 WIB

Lokasi : Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Informan : Bapak Adi Setiawanto S.pd (Branch Manager)

Kelembagaan

1. Bagaimana sejarah singkatnya berdirinya yayasan Nurul Hayat pak?

   "Historinya Nurul Hayat itu diambil dari nama keluarga yaitu bani kayat, bani kayat sebuah keluarga yang sering mengumpulkan adik-adik yatim. Pendirinya adalah bapak Muhammad Moliq yang menjadi salah satu nama keluarga tersebut. Dulunya itu kan milik keluarga itu sendiri, namun lama kelamaan udah menjadi milik umum karena udah ada legalitasnya sekarang."

2. Mengapa membuka cabang di Yogyakarta pak?

   "Karena Yogyakarta itu kan kota besar ya, banyak dari semua penjuru daerah datang ke Jogja. Awalnya kita berekspansi ke luar wilayah untuk membuka cabang baru. Sebelumnya ada tim survei datang untuk memastikan tempat tersebut layak atau tidak. Begitu.. "

3. Kapan Nurul Hayat cabang Yogyakarta mulai berdiri pak?

   "Berdirinya itu sejak bulan Oktober tahun 2012"

4. Apakah pelayanan dan program yang paling menonjol pak?

   "Kita ada dibagi menjadi 4 devisi, yaitu pertama devisi usaha kita yang terdiri dari Aqiqoh, herbalshop, barbeku dan nusa indah grafika percetakan, kedua ada devisi program yang terdiri dari pemberdayaan, dakwah, pendidikan dan sosial, yang ketiga devisi humas, yang keempat ada devisi ZIS (zakat, infaq dan shodaqoh), dan yang baru ada KBIH baru ada tahun 2008. Karena kita ada unit usaha jadi segala macam pengeluaran kantor diambil dari hasil unit usaha, sehingga donasi 100% tersalurkan untuk *muzakki*. Kalau yang paling diminati di unit

usaha itu aqiqoh Nurul Hayat, seperti yang sudah ada di brosur sudah ada rinciannya, memudahkan untuk beraqiqoh."

5. Bagaimana struktur organisasi yang ada di yayasan Nurul Hayat

   Yogyakarta?

   "dari branch manager kemudian ada itu admin ZIS, admin Aqiqoh dan laysos (layanan sosial), Cuma itu yang ada di cabang. Kalo struktur dari pusat itu ada lengkap di web kami."

6. Bagaimana jam kerja nya pak?

   "jam kerja mulai pukul 08.00-16.30. Ada absen jam 08.00, kemudian ada silaturahim pagi setiap hari selama satu jam. Setiap hari senin ada pengajian kitab fiqih, selasa ada roleplay atau pelatihan, rabu ada evaluasi kerja setiap minggu, kamis kita ada berbagi hikmah (roling ceramah satu jam tentang kejadian yang dialami, tentang islam dll), jumat ada *al waliah*, sabtu ada pengajian *riyadussolikhin*."

7. Bagaimana data personalia dan jabatannya pak?

   " branch manager saya Adi Setiawanto S.pd, Admin ZIS itu Maysaroh Fathul Ilmi masuk FR ada Gunawan dan Saiful Mujab di FO ada Maskur, Saiful Hidayat, Dedy, Sri Watiningsih dan Ditiya, admin aqiqoh Siti Zuliani ada driver di aqiqoh M adit, layanan sosial ada Yulianto dan staf umum ada Bardan."

8. Bagaimana perkembangan terkini yayasan pak?

   "perkembangan di ZIS mencapai perolehan 6-7Jt. Dan aqiqoh juga meningkat baik"

9. Darimana sajakah sumber dana yang diperoleh yayasan?

   "sumber dana untuk gaji, pengeluaran kantor, ATK kantor seluruhnya diambil dari hasil unit usaha keuntungan lebih masuk kepada kas program. Jadi biaya untuk program diambil dari donatur."

TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Senin, 15 Juni 2015

Waktu : Pukul 10.15 WIB

Lokasi : Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Informan : Bapak Adi Setiawanto S.pd (Branch Manager)

A. Dari fokus kepemimpinan

1. Apakah bapak memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai disini?

   "pegawai disini itu disebut dengan santri khidmat, kalo kepercayaan iya, karena syarat masuk ke santri khidmat sendiri yaitu amanah benar-benar amanah. Jadi kalau mereka sudah masuk disini sudah gambaran-gambaran. Karena santri khidmat disini semua bersentuhan dengan uang. Contoh di FR tugasnya mengambil uang, bisa saja mereka mencoret kuitansi dan diganti nominalnya. Jadi sebelum mereka melakukan seperti itu kami seleksi betul amanahnya, saya pernah memberikan materi tentang mendzolimi diri sendiri yang sangat mudah dilakukan apalagi mendzolimi orang lain, artinya saat shalat ditelat-telatkan. Sama dengan amanah jadi kepercayaan itu sangat betul saya tanamkan kepada mereka ketika mereka masuk disini uang ini bukan uang pribadi uang ini milik anak-anak, anak yatim, guru al qur'an, uangnya matabaca dan program-program lain. Kalau mengambil sedikit saja sama saja mengambil uangnya anak yatim uang guru al qur'an. Jadi mereka sangat hati-hati dengan uang itu."

2. Dan sebaliknya bagaimana kepercayaan pegawai kepada bapak?

   "bukan suatu kebetulan saya di amanahkan disini, karena segala sesuatu sudah dituliskan di *lauhul mahfudz* ya. Dan saya di amanahkan disini untuk saling percaya kepada mereka. Karena kita ada asas kekeluargaan, ada asas toleransi, ada asas kalau disalahkan mau di interuksi oleh orang lain. Begitupun dengan

saya, jika saya salah saya minta temen-temen untuk diingatkan karena manusia itu tempatnya salah dan lupa, yaitu menumbuhkan saling percaya satu sama lain".

3. Apakah dalam bertindak bapak sebagai penguasa atau sebagai teman dengan pegawai?

   "iya sama dengan yang tadi, kita ada asas kekeluargaan. Jadi tindakan pun dengan kekeluargaan. Karena segala tindakan yang saya ambil pasti dengan pendapat dari santri khidmat disini, saling mengisi bisa juga disebut dengan teman bukan bawahan."

4. Bagaiman bentuk peraturan atau kebijakan disini pak, jika ada pegawai yang melanggar ada sangsi atau tidak Pak?

   "Kebijakan itu, karena kita punya induk di Surabaya ya. Otomatis kebijakan turun dari pusat dan itu harus semua dipatuhi contoh seragam hari senin harus pake seragam dan berdasi itu kebijakan yang turun dari pusat, kalau yang dari pusat sudah digodog-godog dan semua harus dipatuhi oleh semua. Jika ada masih melanggar, artinya kalau melanggarnya, kita panggil dan kita tanya kenapa bisa melanggar, apa alasan dasarnya yang kuat sampai melanggar. Jika masih melanggar kita kasih SP. Suatu yang dilanggar mungkin ada kepentingan lain, kebijakan lain peraturan tidak boleh merokok, tidak boleh pake akik karena akik itu hanya demam, karena kita itu harus dinamis tidak boleh mengikuti yang lagi buming. Bisa ditolerir jika itu ada lasan yang kuat."

5. Apakah pada saat kuliah bapak mendapatkan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan?

   "saya dulu saya jurusannya pendidikan bahasa, kalau di pendidikan itu bagaimana cara kita mendidik bukan kepemimpinan, tapi jika leadership setiap mata kuliah pasti ada semester 1 dan 2 pasti ada, tetapi selanjutnya kan bagaimana kita menguasai forum. Juga saya tertarik dengan bidang sosial, karena sesuai dengan *qoirunnas anfauhum linnas* yaitu sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat untuk oranglain. Pasti semua akan kembali kepada kita, memberikan kebaikan pasti kembali kepada kita kalau tidak keluarga kita. "

6. Bagaimana bapak bisa menjadi *branch manager* pasti ada kelebihan atau keahlian?

   "Kalau keahlian sih bukan tapi kesempatan, sebenarnya semua orang bisa menjadi *leader*. Bukankah kita diciptakan itu menjadi khalifah seorang pemimpin. Seorang laki-laki menjadi pemimpin bagi keluarga, seorang wanita menjadi pemimpin bagi anak-anaknya."

7. Apakah ketrampilan bapak turut mendukung bapak menjadi branch manager?

   "ya semua orang mempunyai ketrampilannya masing-masing, jika orang itu punya ketrampilan dan punya kesempatan pasti juga akan dapat meraih apa yang dia citakan. Ya turut mendukung untuk pekerjaan saya sekarang, karena menjadi branch manager juga tidak asal, karena semua santri turut di bimbing oleh branch manager. Harus bisa mengatasi permasalahan, harus bisa memberikan keputusan terbaik untuk yayasan dan sebagainya, seperti itu."

8. Apakah pendidikan formal sangat berkontribusi dalam mengantarkan bapak sebagai branch manager?

   "pendidikan formal berkontribusi sedikit sih iya, mohon maaf ya karena pandangan orang itu pasti yang berpendidikan tinggi biar bisa jadi pegawai, jadi karena pandangan orang seperti itu maka pendidikan sangat penting karena bekal yang didapat bisa mengantarkan menjadi branch manager disini."

9. Apakah dari pendidikan non formal bapak juga mendapatkan ilmu tentang kepemimpinan, seperti diklat dan seminar?

   "diklat kepemimpinan iya, karena seorang leader itu harus punya kepekaan, karena punya anak buah itu tidak mempunyai karakter yang sama. Maka penanganan anak buah masing-masing orang itu juga berbeda, na dari diklat itu sangat penting, karena dari itu saya mengetahui bagaimana saya harus mengambil tindakan, mengambil kebijakan yang terbaik. Itu harus belajar selain kepekaan juga."

A. Dari Fokus kepada bawahan

10. Apakah bapak juga memberikan kebebasan pegawai untuk mengembangkan diri, berinovasi?

    "saya kira iya, karena saya pengen mereka itu tidak mempunyai keinginan yang biasa-biasa saja, saya ingin mereka menjadi luar biasa. Jangan menjadi orang yang biasa-biasa saja. Saya ingin mereka mengembangkan diri mereka, kemampuan mereka, kreatifitas mereka. Contohnya di marketing mereka lebih belajar untuk bagaimana mempengaruhi orang, meyakinkan orang kembangkan itu. Itu bukan untuk kita, untuk mereka karena jika mereka sudah tidak disini mereka mendapat ilmu nya untuk kehidupan mereka. Maka saya memberikan kebebasan penuh untuk mereka mengembangkan diri."

11. Apakah sering dilakukan musyawarah bersama?

    "musyawarah itu karena satu penetapan kebijakan, selain kebijakan dari pusat karena apapun yang dari pusat itu sudah menginduk jadi harus dipatuhi. Contoh kebijakan cabang disini saat mau masuk ruangan saya harus ketok dulu itu disepakati oleh santri juga, ada saran ada usul silahkan memberikan partisipasi"

12. Apakah bapak memberikan pendelegasian jika bapak ada kepentingan?

    "Pendelegasian iya, jika saya ada kepentingan berhalangan hadir dan saya titip pesen yang harus disampaikan kepada santri-santri yang lain, saya tinggal 2-3 hari saya kasih wewenang untuk menyampaikan kepada yang lain. Ketika penting jika saya tidak bisa hadir, santri saya ingin untuk langsung komunikasi dengan saya melalui telpon."

13. Apakah bapak memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawai?

    "iya, karena saya tidak ingin menutup kreatifitas mereka. Saya ingin mereka ikut berpendapat dengan apa yang saya putuskan, agar mereka juga merasa dihargai oleh yang lain untuk kreatifitasnya. Tentunya saat musyawarah biasanya disitu mereka dapat menyalurkan aspirasi mereka. Seperti itu."

14. Bagaimana hubungan antar personal bapak dengan pegawai jika ada permasalahan?

    "tidak semua santri saya itu terbuka ada juga tertutup, maka gimana saya dapat mendekati santri yang tertutup itu biar merasa lega dapat bercerita. Kalau yang terbuka biasanya saya ajak keluar makan bersama saya basa basi dan akhirnya dia bercerita, saya lakukan dengan pendekatan keluarga."

15. Bagaimana cara bapak mengatasi santri yang sedang down atau motivasinya berkurang?

    "semua orang ada titik jenuhnya, biasanya semua saya ajak keluar makan kumpul bersama. Karena dengan kumpul dapat memecahkan suasana."

16. Bagaimana sikap bapak jika hasil pekerjaan pegawai tidak sesuai harapan bapak?

    "kita ini kan ada absen ubudiyah, data prestasi santri keseharian mereka ada penilaian mereka. Tapi kalo mereka sudah berusaha saya cuma mengingatkan kepada mereka untuk lebih teliti lagi."

17. Dalam hal kesejahteraan, apakah santri disini mendapatkan seperti asuransi dsb?

    "Kalau disini dinamakan taawun, untuk santri yang mendapatkan musibah, sakit, dirinya atau keluarga. Kesejahteraan kita buktikan dengan memberikan ta'awun sebagai bantuan."

18. Apakah bapak memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi?

    "kita ada tambahan *bisaroh*/gaji. Ya namanya bekerja di yayasan tidak seperti lembaga besar, tidak sepadat lembaga besar karena lembaga kita bukan *profit oriented*, ya sekedar seperti itu."

B. Dari Fokus kepada situasi

19. Bagaimana keterbukaan organisasi disini pak?

    "ya, yayasan nurul hayat yayasan yang terbuka, terbuka kepada santri kepada umum, kepada donatur. Dibuktikan dengan laporan keuangan di majalah khusus donatur sebagai keterbukaan kami dan untuk kepercayaan para donatur tetap nurul hayat, terbuka juga untuk penelitian-penelitian mahasiswa. Kita terbuka saja."

20. Apakah disini pernah menemukan job stress?

    "jadi kita kan unsur nya kekeluargaan, maka di saat ada pekerjaan yang banyak pasti ada yang bantu. Contohnya layanan sosial, jika laysos sedang krodit padet pasti ada yang membantu. Jadi job stress itu biasanya bukan dari pekerjaan tapi dari dalam diri orang itu sendiri, mungkin lagi ada masalah pribadi. Kalau tentang pekerjaan pasti semua ikut membantu satu sama lain. Tapi kalau disini insyaallah belum ada selama saya disini."

21. Bagaimana cara bapak menangani adanya permasalahan di yayasan,

    permasalahan besar seperti apa dan jika rumit seperti apa?

    "permasalahan pasti ada, contoh permasalahan melanggar peraturan seragam. Sebenarnya itu masalah sepele namun jika dibiarkan mereka akan seperti itu dan akibatnya akan menimbulkan masalah rumit, iya kan? Cara nya ya dipanggil, ditanya mengapa melanggar, dan mau berjanji tidak akan mengulangi lagi. Karena itu sudah kebijakan dari pusat yang harus kita patuhi bersama. Bukan hanya santri saya juga. Jika ada masalah rumit biasanya kita adakan musyawarah bersama."

22. Apakah menurut bapak pkerjaan tim itu efisien?

    "kerja tim itu akan baik hasilnya jika dilakukan kerjasama, ya efektif. Namun jika dalam tim tersebut ada yang tidak mampu bekerja sama ya rusak, susah dalam artian tidak efektif. Contoh di ZIS itu ada admin, FO/ZA, FR. Mereka dapat menjadi tim jika ada penyuluhan seminar untuk ZIS, itu akan efektif."

23. Apakah pernah mengalami tekanan dari dalam maupun luar yayasan pak?

“Kalau tekanan saya rasa belum pernah ada selama saya menjadi *branch manager*, masih berjalan baik-baik saja.”

TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Senin, 15 Juni 2015

Waktu : Pukul 11.00 WIB

Lokasi : Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Informan : Mas Yulianto (**Admin Layanan Sosial**)

---

1. Maaf ini dengan mas siapa dan sudah berapa lama di laysos?

   "saya Yulianto dipanggil aja mas Yul, saya baru mulai 27 April kemarin baru 2 bulan."

2. Apakah mas Yul memberikan kepercayaan kepada *branch manager*?

   "iya saya percaya kepada bapak adi, memberikan kepercayaan penuh untuk memimpin di cabang sini."

3. Menurut mas Yul, bagaimana bentuk kebijakan disini?

   "menurut saya baik, wajar tepatnya disini itu tegas kalau menurut saya"

4. Menurut mas Yul, apakah *branch manager* memberikan kebebasan mengembangkan diri pegawai?

   "iya, beliau memberikan kebebasan pegawainya untuk berkreasi."

5. Apakah sering dilakukan musyawarah disini?

   "iya pasti setiap akan ada kegiatan atau program ada musyawarah dan diskusi bersama. Kan saya laysos sebagai program, jadi jika ada program saya yang mengatur dan beliau percaya pada laysos dalam kegiatan tersebut."

6. Apakah mas Yul, pernah mendapatkan pendelegasian tugas?

   "saya belum pernah, saya masih baru."

7. Apakah branch manager memberikan kebebasan pegawai utnuk berpendapat?

   "iya beliau sangat memberikan kebebasan untuk pendapat teman-teman."

8. Kapan dilakukan evaluasi kerja?

   "kalau evaluasi kerja bersama setiap minggu ada, kalau 1 bulan sekali ada audit dari kacab, kalau 3 bulan sekali dari pusat."

9. Bagaimana sih mas hubungan personal branch manager kepada pegawai disini, menurut mas Yul?

   "menurut saya baik mbk, soalnya disini sangat ditanamkan kekeluargaan, akrab satu sama lain."

10. Menurut mas yul, bekerja disini apakah sudah memperhatikan kesejahteraan pegawai?

    "iya sangat memperhatikan pegawai, dari kesehatan, jaminan keluarga juga dalam bentuk *ta'awun* atau bantuan. Jadi kalau ada keluarga salah satu pegawai yang sakit diberikan bantuan."

11. Apakah disini ada semacam *reward* untuk yang berprestasi?

    "paling kalau reward itu semua mendapatkan bonus bisaroh atau gaji, tapi yang di FO kan ada target akumulasi, kalau bisa mencapai target paling tinggi mendapat emas dari pusat. "

12. Menurut mas Yul, bagaimana keterbukaan organisasi disini?

    "iya sangat terbuka, mereka juga ikut membantu dalam program laysos. Meskipun laysos juga yang menetukan kebijakan program."

TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Senin, 15 Juni 2015

Waktu : Pukul 11.00 WIB

Lokasi : Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Informan : Mas Maskur (Zakat Advisor)

---

1. Maaf ini dengan mas siapa dan sudah berapa lama di ZA?

   "saya Muhammad Maskur Anhari, dipanggil Maskur. Saya sudah hampir 2 Tahun. Tugasnya mencari donatur baru dan menghimpun dana. Kalo FR itu ngambil donasi."

2. Apakah mas Maskur memberikan kepercayaan kepada *branch manager*?

   "iya percaya, karena beliau dari pusat terus di tugaskan disini pasti sudah baik."

3. Apakah perilaku branch manager dapat dijadikan teladan bagi pegawai?

   "iya ada beberapa perilaku yang patut untuk diteladani dari beliau, kedisiplinannya, dalam pengambilan keputusan, dan ketegasannya."

4. Bagaimana pendapat mas maskur terhadap kebijakan atau peraturan disini?

   "iya sesuai menurut saya karena bentuk yayasan religius."

5. Mencari donatur itu kan tidak gampang? Apa kesulitan menjadi FO?

   "kesulitannya ya karena banyak yayasan yang berkembang di jogja, jadi harus memperkenalkan dulu nurul hayat kepada

orang-orang dengan presentasi dengan perkenalan program dan unit usaha kami dan majalah kami."

6. Dulunya juga sekolah marketing juga atau bagaimana?

   "saya dulu menjadi relawan di dompet peduli ummat darul tauhid, lembaga sosial dan dakwah juga. Dan saya masih kuliah juga di STEI di dekat mandala krida."

7. Pengalaman di bidang ini di dapat dari formal dan informal?

   "iya pengalamannya karena saya dulu menjadi relawan terus kuliahnya di keuangan jadi berkaitan dengan pekerjaan saya sekarang."

8. Apakah menurut mas maskur *branch manager* memberikan kebebasan dalam mengembangkan diri pegawainya?

   "iyaa sangat membebaskan dalam mengembangkan diri pegawai. "

9. Kapan diadakan evaluasi kerja?

   "kalau evaluasi setiap ada keluhan dan kegiatan ada evaluasi. Minimal seminggu sekali."

10. Apakah pernah mendapatkan pendelegasian tugas?

    "kalau pendelegasian kayaknya pernah, saat itu menghendel program dan membantu program. Tapi lupa kapannya."

11. Kalau diskusi biasanya kapan dilakukan mas?

    "diskusi itu biasanya kalau ada kendala di lapangan kita ada diskusi bersama, bagaimana yang harus dilakukan. Biasa dilakukan juga waktu silaturahmi pagi."

12. Menurut mas maskur sendiri, bagaimana hubungan personal *branch manager* dengan para pegawai

    "hubungannya semua baik-baik saja, tidak ada masalah. Harmonis saja."

13. Menurut mas maskur, apakah bekerja disini memperhatikan kesejahteraan pegawai?

    "iya alhamdulillah sangat memperhatikan mbak, cukup membantu adanya ta'awun atau bantuan saat pegawai ada musibah. Sedikit tapi berkah mbak."

14. Apakah pernah mendapatkan reward?

    "kalau ZA itu setiap bulan ada target dari yayasan, tingkatannya di FO ada penyelesaian level yaitu train, white, silver, gold dan platinum. Yang paling tinggi platinum mendapat emas senilai 1,5 Jt. Tergantung perolehan baru masuk itu kan training penuhi target naik jadi white. Tingkatan train itu 3 bulan, white 3 bulan, silver 4 bulan, gold 5 bulan, platinum 6 bulan. Kalau bulan kemarin saya sampai platinum, tapi bulan ini saya turun ke gold. Mas Saiful juga pernah mendapat platinum. Semua itu ada tambahan bonus kalau penuhi target."

15. Apakah pernah mendapat masalah selama kerja disini?

    "kalau masalah paling masalah kendala di lapangan mbak mencari donatur. Kalau *intern* belum pernah ada."

16. Di Zis menurut mas Maskur apakah kelompok sudah efektif?

    "masih cenderung ke sendiri-sendiri, dalam artian kalau mencari donatur itu fokusnya bukan ke tim tapi sendiri-sendiri. Karena cara penyampainnya juga berbeda-beda. Tapi pernah juga melakukan bersama, datang ke pengajian presentasi memperkenalkan nurul hayat."

17. Bagaimana bekerja disini ada tekanan? Senang, betah ya mas?

    "alhamdulillah saya enjoy senang, sekaligus ibadah mbak."

18. Menurut mas Maskur sendiri organisasi ini terbuka atau bagaimana?

    "iya terbuka, jika ada masalah di *share* kan, dimusyawarahkan."

TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Selasa, 07 Juli 2015

Waktu : Pukul 10.15 WIB

Lokasi : Rumah ibu Umi di Monjali

Informan : Ibu Umiyati (mitra kerja atau juru masak)

---

1. Siapa nama lengkap ibu dan asal nya darimana?

   "namanya ibu Umiyati aslinya saya Solo".

2. Mulai kapan ibu menjadi mitra kerja yayasan Nurul Hayat Yogyakarta?

   "ibuk itu dari awal Nurul Hayat di Jogja, dari November tahun 2012".

3. Menjadi mitra kerja itu pekerjaan sampingan atau pekerjaan tetap ibu dan kenal dari mana Nurul Hayat?

   "Ibuk dulu awalnya catering, kalau ada pesanan gitu. Kalau ibuk kenalnya awal dari bapak Agus suplier kambingnya Nurul Hayat dikenalin alhamdulillah cocok."

4. Bagaimana suka dukanya bermitra dengan Nurul Hayat buk?

   "iya sudah lama ada suka duka nya, tapi banyak sukanya dari awal tu banyak sukanya yang jelas hatinya lebih ke kenangan nggak ngongso gitu."

5. Sejak kapan ibu mengenal pak Adi sebagai branch manager?

   "iya termasuk masih baru ya pak Adi tu, habis pak Arfan itu kan baru pak Adi."

6. Bagaimana menurut ibuk sikap dari pak Adi kepada mitranya?

   "Pak Adi baik orangnya nggak pernah marah, nggak pernah dimarahi. Tapi mungkin hanya komplain sedikit tentang nasi

atau dagingnya, tapi segera di share gitu biar lebih baik. Biar kedepannya semakin maju semakin banyak pemesan."

7. Bagaimana menurut ibuk setelah pak Adi menjadi branch manager semakin turun atau semakin meningkat?

"iya semakin meningkat terus, dari awal itu cuma 150 kardus semakin lama meningkat sampai setiap bulan 7000 kardus. "

8. Bagaimana sejak di pimpin oleh pak Adi untuk pesanan aqiqohnya?

"iya meningkat mbak, dulu pas di pimpin pak Arfan juga sampai 6000, sekarang pak Adi hampir 7000 kardus juga.."

9. Menurut ibuk sikap pak Adi bagaimana?

"iyaa sikap pak Adi tegas, iya memang sedikit cuek kaya gimana. Iya tap kalau ada masalah beliau langsung menyampaikan begitu. Tapi senang karena seperti itu akan membuat lebih baik untuk kedepannya, penilaiannya baik dong. Semua nya baik mbak karyawan baik semua, karena kita kan bukan saingan kerja melainkan partner kerja gitu.."

10. Apa yang mendasari ibuk ingin menjadi mitra kerja Nurul Hayat?

"iyaa apa yaa, yang jelas ya pasti cari ekonominya keuangannya, punya kenalan seperti keluarga.."

11. Disini ada berapa tenaga kerja ibuk?

"kalau pegawai tetap sekitar 7-8 orang, kan juga ada *freelands* kalau lagi banyak pesanannya saya panggil gitu orang dekat sini. Tapi yang khusus buat-buat catering juga.."

Data Program Tafaqur yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta

YAYASAN NURUL HAYAT
Mengabdi Kepada Allah dengan Membangun Ummat

DAFTAR PENERIMA BEASISWA TAFAQUR

NO.	NAMA	ALAMAT	JURUSAN	FAKULTAS
1	Nadliva Elan Nisa	PP. Al Islam	Ilmu Al Qur'an dan Tafsir	Ushuluddin & Pemikiran Islam
2	Fathun Ni'am	PP. Al Munawwir	Komunikasi dan Penyiaran Islam	Dakwah & Komunikasi
3	Qurrotu 'Ainy	PP. Nurul Ummah	Pendidikan Bahasa Arab	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
4	Asih Kusriana	Rumah Tahfidz Tazkia	Ilmu Perpustakaan	Adab & Ilmu Budaya

Tabel Data Program Tafaqur yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Data Program IBUQU di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

YAYASAN NURUL HAYAT
Mengabdi Kepada Allah dengan Membangun Ummat

NO	NAMA IBUQU	INSTANSI	NO	NAMA IBUQU	INSTANSI
1	ARIF YULIANTO	TPA ADZ DZAKIRIN	54	NUR SAMSIYAH	TPA AL HIKMAH
2	CHUSNUL AZHAR	TPA ADZ DZAKIRIN	55	NURFITA AGUSTINA	TPA DAARUL ABROR
3	DANIK NURYANTI	TPA ADZ DZAKIRIN	56	RUMININGSIH	TPA AL FAT-H
4	LISNAWATI	TPA ADZ DZAKIRIN	57	RUSGIYANTI	TPA DARUSH SHOLIHIN
5	TUNGGAL YUNANTO	TPA ADZ DZAKIRIN	58	EEM SUHAEMAH	TPA AL HUDA
6	PUTIH PIARA SENJA	TPA AL HIKMAH SRIBIT	59	KAMIYO	TPA AL HUDA
7	RUBINI	TPA AL HIKMAH SRIBIT	60	SUMIYARTI	TPA AL HUDA
8	PUNGKY AYUNINGTYAS	TPA AL HIKMAH SRIBIT	61	MUMTAHANA	TPA AL MAUDUDI
9	SUDARMANTO	TPA AULIA	62	ATMI ISNANI	TPA AN-NUR
10	EKO SURANTO	TPA NUR HIDAYAH	63	ANIYANTI	TPA ARRAHMAN
11	FITRI MEINA WATI	TPA NUR HIDAYAH	64	PUJI ASMANI	TPA ABU BAKAR
12	SITI MUSDALIFAH	TPA NUR HIDAYAH	65	MARGINEM	TPA AN-NUR
13	ARI WAHYU DIANANTO	TPA ADZ DZAKIRIN	66	RUSMIYATI	TPA AL HUDA
14	HERU HARTANTA	TPA ADZ DZAKIRIN	67	MARINI	TPA BANATUS SOLEKHAH
15	APRIYANTO	TPA ADZ DZAKIRIN	68	MARYATUN	TPA MASYITOH
16	YUNI SISWANTI	TPA AL HIKMAH SRIBIT	69	PARDIMIN	TPA MASYITOH
17	SRI MARYATI	TPA AL BASHIROH	70	SUMPONO	TPA MASYITOH
18	SRI ASIH	TPA AL FATHONAH	71	SARJIYANTI	TPA AL HIKMAH
19	ERNAWATI	TPA AL HUDA	72	YENNIE TRISNAWATI	TPA HIDAYATULLAH
20	JAMILAH	TPA ALHUDA I	73	SUISMINI	TPA HIDAYATULLAH
21	SURYATINAH	TPA AL HUDA I	74	LILIS SUSANTI	TPA HIDAYATULLAH

22	WALJIMU	TPA AL IFTAH	75	KARTINI	TPA MASYITOH
23	SRI ISWANTI	TPA AL IFTAH	76	PARSINEM	TPA AN-NUR
24	BASROFI	TPA AL MA'ARIF	77	SRI LESTARI	TPA DAARUL ABROR
25	JIRAH	TPA AL FIQRI	78	SARYANI	TPA AL HUDA
26	JAMIL NURYANTO	TPA AN-NUR	79	ENI KADARSIH	TPA AL FAT-H
27	SARYONO	TPA AT TAQWA	80	ASTUTI	TPA BINA AKHLAQ
28	RAHMAWATI	TPA DA'WATUL ISLAMIYAH	81	IDA FARIDA	TPA BINA AKHLAQ
29	SA'ADATU RIF'ATI	TPA DA'WATUL ISLAMIYAH	82	MALIKHATUL WASILAH	TPA BINA AKHLAQ
30	WURSIDAH	TPA DA'WATUL ISLAMIYAH	83	RUSTIATI	TPA BINA AKHLAQ
31	ALVIYAH	TPA MASJID MUSTOFA	84	WAGIRAH	TPA BINA AKHLAQ
32	QOMARINAH, S.Pd	TPA MIFTAKHUL HUDA	85	DWI SULISTYAWATI	TPA BINA AKHLAQ
33	YUNIAH	TPA MIFTAKHUL HUDA	86	MUJIYO	TPA AL HIKMAH
34	DWI KHAYATUN	TPA MIFTAKHUL HUDA	87	REJO WIYONO	TPA AL HIKMAH
35	DIDIT ADITYA	TPA NUR HUDA	88	ANWAR	TPA JAMI'ATUL HUDA
36	ASMAIYAH	TPA NURUL IMAN	89	GUNAWAN	TPA JAMI'ATUL HUDA
37	FADLAN	TPA ASSALAM	90	IBNUS SAKAN AL-FAISHAL	TPA JAMI'ATUL HUDA
38	BETI NURRIA PORNAMASARI	TPA AL MA'UNAH	91	JUMADI	TPA JAMI'ATUL HUDA
39	MAHSA AFIFAH IMAMI	TPA AR RAHMAN	92	SARIJAN	TPA JAMI'ATUL HUDA
40	TRI LESTARI	TPA AR RAHMAN	93	NOK WIWIK	TPA MUNFIATUN
41	MUHAMMAD HIDAYATULLAH	TPA MAMBAUL KHASANAH	94	NUNUK RIMAWATI	TPA MUNFIATUN
42	MUHAMMAD LUKMAN JATMIKO	TPA ARRAHMAN	95	ZULKI ADZANI SIDIQ F	TPA MUNFIATUN
43	ANNISA RAHMAWATI	TPA ARRAHMAN	96	FIKRI PATHUROHMAN	TPA MUNFIATUN
44	SAMSUL HUSEN	TPA ARRAHMAN	97	M. WAHID ARDIYANSAH	TPA AL HIKMAH
45	SHOFI PUJI ASTITI	TPA AL IHSAN	98	SURYANI	TPA AL HIKMAH
46	ATIK SIARINI	PANTI ASUHAN TUNAS HARAPAN	99	WAKID ABADI	TPA ARRAHMAN
47	LASINEM	PANTI ASUHAN TUNAS HARAPAN	100	ULIN NUHA	TPA ARRAHMAN

48	SAGIYA	PANTI ASUHAN TUNAS HARAPAN			
49	SARJIMAN	PANTI ASUHAN TUNAS HARAPAN			
50	SUGIMAN	TPA AL HIKMAH			
51	SULASMIYATI	TPA AL HIKMAH			
52	SUPARTI	TPA AL HIKMAH			
53	SUPARTINI	TPA AL HIKMAH			

Tabel Data Program IBUQU yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Data Program Genpres di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

YAYASAN NURUL HAYAT
Mengabdi Kepada Allah dengan Membangun Ummat

NO	Data Pribadi					DATA SEKOLAH
	Nama	Alamat KK	Kelurahan	Kecamatan	Kabupaten	Nama Sekolah
1	Umi Tsalasatun	Madigondo RT 27 RW 11	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN I Kalibawang
2	Rahmawati	Munggang Lor RT 36 RW 15	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Kalibawang
3	Riklah Asri Fauzan	Madigondo RT 21 RW 08	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	SMK N 2 Pengasih
4	Neneng Thoyyibah	Madigondo RT 21 RW 08	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Wates Pengasih
5	Rumbiyati	Nyemani RT 12 RW 03	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Wates
6	Krismonia Muti'ah	Sumoroto RT 51 RW 23	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Wates
7	Nur Laila Jamil	Madigondo RT 26 RW 10	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Wates
8	Athifah	Madigondo RT 27 RW 11	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Kalibawang
9	Miftakhul Rohmah	Sumoroto RT 49 RW 22	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Wates
10	Ahmad Riva'i	Madigondo RT 25 RW 10	Sidoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Kalibawang
11	Nur Evi Yuli Lestari	Puser RT 41 RW 21	Banjar arum	Kalibawang	Kulonprogo	MAN 1 Wates
12	Irma Nur Falina	Wonogiri RT 13 RW 06	SIdoharjo	Samigaluh	Kulonprogo	MAN 1 Wates

Tabel Data Program Genpres Nurul Hayat Yogyakarta.

Data Program Bunda Yatim Mengaji yayasan Nurul Hayat di Cabang Yogyakarta

NO	NAMA	ALAMAT		
		JALAN/DUKUH	DESA	KECAMATAN
1.	Tri harsiwi	Sribit	Mulyodadi	Bambanglipuro
2.	Ana puji rahayu	Mejing	Mulyodadi	Bambanglipuro
3.	Suparti	Ngentak, DK XI Ngambah	Mulyodadi	Bambanglipuro
4.	Sulami	Warungpring	Mulyodadi	Bambanglipuro
5.	Temu	Selo	Sidomulyo	Bambanglipuro
6.	Ika rini pratiwi	Selo	Sidomulyo	Bambanglipuro
7.	Tukirah	Nambangan	Seloharjo	Pundong
8.	Tentrem utami	Gluntung Lor	Caturharjo	Pandak
9.	Supriyati	Plumbungan		
10.	Riswanti	Barongan, palihan	Sidomulyo	Bambanglipuro
11.	Jumini	Canden	Canden	Jetis
12.	Nrimo	Bambon, dk selo	Sidomulyo	Bambanglipuro
13.	Rutiningsih	Selo	Sidomulyo	Bambanglipuro
14.	Wiji astuti	Ketandan	Patalan	Jetis
15.	Rokhimah	Peni	Palbapang	Bantul
16.	Iis haryati	Gaduh bejen dk sulang lor	Patalan	Jetis
17.	Suratmi	Ketandan	Patalan	Jetis
18.	Aniq azimatun niqmah	Sulang kidul	Patalan	Jetis
19.	Sartini	Sulang kidul	Patalan	Jetis
20.	Suparti	Peni	Palbapang	Bantul

Tabel data Bunda Yatim Mengaji yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

Foto-foto wawancara

Wawancara dengan *Branch Manager* Bapak Adi Setiawanto di kantor yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Wawancara dengan *Zakat Advisor* Mas Maskur di kantor yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Wawancara dengan Admin Layanan Sosial Mas Yulianto di kantor yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Wawancara dengan Mitra Kerja sebagai Juru Masak Ibu Umi di Jalan Monjali

Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Tampak depan yayasan Nurul Hayat Yogyakarta di jalan Veteran no. 160

Pedoman yayasan Nurul Hayat

Foto bersama Pimpinan cabang dan pegawai yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Aktifitas admin melayani konsumen

Bukti keterbukaan kauangan donasi yayasan Nurul Hayat[1]

[1] Majalah News edisi 29 Mei 2015-30 Juni 2015.

Acara Berbagi Ceria Matabaca dan Ibuqu (Pengajian, buka bersama, pembagian sembako, dan seraya)

Gambar Matabaca dan Ibuqu menerima pembagian sembako dan seraya di masjid Annur Glagahsari

Acara buka bersama dan pengajian dengan mitra kerja yayasan Nurul Hayat Yogyakarta pada tanggal 10 Juli 2015

Gambar buka bersama dan pengajian di lantai 2 kantor yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Takjil Roadshow yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Pimpinan cabang Nurul Hayat Yogyakarta bersama pimpinan cabang Semarang

Foto bersama cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang

Yulianto admin Layanan Sosial Yayasan Nurul Hayat membagi takjil di 0 km malioboro

Mobil-mobil Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang

Gambar Takjil Roadshow yayasan Nurul Hayat

YAYASAN
NURUL HAYAT
Mengabdi Kepada Allah dengan Membangun Ummat

SURAT KETERANGAN

01/KET/OPR/YNH/VII/2015

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Hadi Siswanto
Jabatan	: Branch Manager Yayasan Nurul Hayat
Alamat	: Jl. Veteran 160 Warung Boto Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Adina Nur Rahmani
Tempat/tanggal lahir	: Magelang, 20 Juli 1992
NIM/Jurusan	: 11240073/ Manajemen Dakwah
Universitas	: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Judul	: Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015

Yang bersangkutan *telah melakukan Penelitian di Yayasan Nurul Hayat* dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 07 Juli 2015

Branch Manager

Muhammad Hadi Siswanto

NURUL HAYAT

Tembusan :

1. Arsip

www.nurulhayat.org

PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1919
3381/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG/V/421/5/2015 Tanggal : 21 Mei 2015

Mengingat :
1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Diijinkan Kepada :

Nama	: ADINA NUR RAHMANI
No. Mhs/ NIM	: 11240073
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah & Komunikasi - UIN SUKA Yk
Alamat	: Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab	: Achmad Muhammad, M.Ag.
Keperluan	: Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI YAYASAN NURUL HAYAT YOGYAKARTA TAHUN 2015

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 20 Mei 2015 s/d 20 Agustus 2015
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan :
1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

ADINA NUR RAHMANI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22-5-2015
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA DINAS PERIZINAN

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :
Yth 1.Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2.Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
3.Pimp. Cabang Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta
4.Ybs.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama	: Adina Nur Rahmani
Tempat/Tanggal Lahir	: Magelang, 20 Juli 1992
Alamat	: Kadiwongso, Ngadirejo, Salaman, Magelang
Nama Ayah	: Kaulan
Nama Ibu	: Nuryani

B. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 03 Salaman, Lulus tahun 2004
2. Sekolah Menengah Pertama 03 Salaman, Lulus tahun 2007
3. Sekolah Menengah Atas 01 Salaman, Lulus tahun 2010

C. Prestasi/ Penghargaan

1. Juara 1 lomba mengarang SD tingkat Kabupaten
2. Juara 3 bola voli putri POPDA SMA tingkat Kabupaten
3. Anggota PASKIBRA pasukan 45 tahun 2007

D. Pengalaman Organisasi

1. Anggota OSIS Sekolah Menegah Pertama
2. Anggota Dewan Penggalang Sekolah Menengah Pertama
3. Anggota Dewan Ambalan Sekolah Menengah Atas

E. ***Contact Person:***

085 770 999 927
nuradyna@yahoo.co.id

Yogyakarta, 11 Agustus 2015

Adina Nur Rahmani