

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.01.3/ 240 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
AFLAH BAKERY YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nurul Khayati  
NIM/Jurusan : 10240062/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 21 Januari 2016  
Nilai Munaqasyah : 87 (A/B)

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

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

Penguji II,

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

Penguji III,

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



Yogyakarta, 26 Januari 2016  
Dekan,  
Dr. Nurjannah, M.Si.  
NIP 196003101987032001



### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

*Assalamu'alaikum wr.wb*

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

Nama : Nurul Khayati  
NIM : 10240062  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aflah Bakery Yogyakarta..

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

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

Yogyakarta, 11 Januari 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Pembimbing



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

Hj. Early Maghfiroh Innayati, M.Si  
NIP : 197410025 199803 2 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Khayati  
NIM : 10240062  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AFLAH BAKERY YOGYAKARTA** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 13 Januari 2016

Yang Menyatakan



Nurul Khayati

NIM: 10240062

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan karya ini untuk:

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



## **MOTTO**

Mengerjakan apa yang engkau sukai. Tidaklah penting. Yang penting ialah menyukai apa yang engkau kerjakan.

(atistoteles)

Kita tidak dapat memecahkan suatu permasalahan dengan pemikiran yang sama, kita menggunakan pemikiran yang baru untuk memecahkan hal-hal baru.

(albert einstein)



## KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati, penyusun ucapkan syukur Alhamdulillah atas kenikmatan yang diberikan oleh Allah SWT. Hanya dengan rahmat dan pertolongan Allah SWT, proses penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Disamping itu, semoga sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada baginda kita nabi agung kita Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kepada cahaya keilmuan seperti sekarang ini.

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

1. Bapak Prof. Drs. H. Akh Minhaji, MA., Ph. D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjanah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Ahmad Muhammad selaku Dosen Pembimbing Akademik yang tidak pernah lelah memberikan bimbingan.
5. Ibu Hj. Early Maghfirah Innayati, S.Ag, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas segala bimbingan arahan dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berbagi ilmu selama proses studi.

7. Ibu Hj. Tejowati, S.H. selaku Staf TU Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi dan Staff karyawan TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi atas bantuannya menyelesaikan berbagai macam urusan administrasi yang di butuhkan dalam proses penyelesaian.
8. Bapak Buchori Al Zuhrowi dan Ibu Tin Khotimah selaku owner dan karyawan perusahaan Aflah Bakery Yogyakarta.
9. Kepada kedua orang tua saya, kepada kedua adik dan keluarga saya yang tak henti hentinya memberikan dukungan serta doanya kepada saya.
10. Kepada teman teman angkatan 2010 Manajemen Dakwah yang selalu memberi semangat dan yang telah berjuang bersama.
11. Kepada teman teman PMII Rayon Fakultas Dakwah terimakasih atas dukungannya.
12. Kepada Siti Khoirun Nisak, Fitria Alfi Hasanah, Ahmad Sholikin, yang selalu memberikan semangat.
13. Teman teman asisten peneliti tim Sumbar 2, tim Jawa Timur 1 dan tim lain terimakasih atas dukungan kalian.
14. Pihak pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan bantuannya.

Demikian yang bias saya sampaikan. Tak lupa kami ucapkan terimakasih dan mohon maaf atas segala kesalahan dalam skripsi ini. Sesungguhnya manusia tidak ada yang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata.

Yogyakarta, 26 Januari 2016  
Peneliti

Nurul Khayati  
NIM. 10240062



## ABSTRAK

Nurul Khayati (10240062), dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aflah Bakery Yogyakarta” Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Karyawan merupakan elemen terpenting dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan pernah mencapai tujuannya tanpa adanya campur tangan karyawan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas, yang memiliki motivasi kerja tinggi. Beberapa ahli berpendapat bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dia juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu, owner dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki inovasi tersendiri dalam memberikan motivasi terhadap karyawan yang ada didalam perusahaannya.

Aflah Bakery Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner. Sebagai lembaga yang aktif dalam bidang produksi dan pemasaran . perusahaan ini tidak bisa terlepas oleh campur tangan karyawan yang selalu ikut serta dalam proses produksi. Dalam proses produksi, perusahaan ini harus melibatkan karyawan yang memiliki kreativitas, motivasi kerja yang tinggi serta loyalitas yang tinggi agar perusahaan ini terus berkembang dengan pesat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu dengan subjek penelitian karyawan Aflah Bakery Yogyakarta . objek penelitian ini dipengaruhi oleh motivasi kerja. Metode pengumpulan data terdiri dari angket, dokumentasi dan wawancara. teknik keabsahan data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian statistik dengan analisi uji asumsi (normalitas dan reliabilitas). Pengujian linier sederhana dan uji hipotesis.

Hasil penelitian uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier sedehana ditemukan hasil 0,402, yang artinya memiliki nilai positif, dan hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Aflah Bakery Yogyakarta

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
F. Tinjauan Pustaka.....	9
G. Kerangka Teoritik .....	12
H. Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB II : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Sumber Data.....	25
C. Definisi Operasional .....	26

D. Status Responden .....	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	27
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	32
G. Metode Analisis Data.....	34

### **BAB III : GAMBARAN UMUM AFLAH BAKERY YOGYAKARTA**

A. Sejarah Aflah <i>Bakery</i> Yogyakarta .....	37
B. Profile Pendiri Aflah Bakery .....	38
C. Strategi Pemasaran Aflah Bakery .....	39
D. Visi dan Misi.....	41
E. Pengelolaan Aflah.....	41
F. Tata kelola dan tata nilai Aflah Bakery .....	42

### **BAB IV : PEMBAHASAN**

A. Persiapan penelitian .....	45
B. Uji Validitas Penelitian dan Reliabilitas.....	46
C. Analisis Data Deskriptif.....	55
D. Pengujian Prasarat Analisis.....	61
E. Uji Hipotesis .....	63
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64

### **BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67

Lampiran

## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Kisi Kisi Penelitian Variabel Motivasi Kerja .....	29
TABEL 2.2 Kisi Kisi Penelitian Variabel Kinerja Karyawan .....	29
TABEL 2.3 Skala Nilai .....	30
TABEL 3.1 No. Telpon Aflah Pusat dan cabang.....	43
TABEL 3.2 Situs Online Aflah Bakery .....	44
TABEL 4.1 Analisi Uji Validitas Angket Motivasi Kerja yang Belum Valid ....	48
TABEL 4.2 Analisis Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Yang Sudah Valid....	48
TABEL 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	49
TABEL 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	50
TABEL 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	52
TABEL 4.6 Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Belum Valid .....	53
TABEL 4.7 Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Sudah Valid .....	53
TABEL 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	54
TABEL 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
TABEL 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
TABEL 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
TABEL 4.12 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
TABEL 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	61
TABEL 4.14 Hasil Uji Linieritas.....	59
TABEL 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	22
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Aflah .....	41



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul, sehingga peneliti perlu memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah yang terkandung didalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aflah Bakery Yogyakarta”**.

##### **1. Pengaruh**

Pengaruh dalam kamus besar bahasa Indonesia,berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>Dari sudut pandang metodologis penelitian menurut Suharsimi Arikunto istilah pengaruh menunjuk pada korelasi atau hubungan sebab akibat yaitu suatu keadaan menjadi sebab sebab akibat yaitu menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat)<sup>2</sup>.

Pengaruh dalam pengertian ini adalah daya yang timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang dalam sebuah organisasi dan menjadi sebab bagi keadaan yang lain.

---

<sup>1</sup> Depdikbud,*Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta: balai pustaka,2005),hlm. 664.

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta: Renika Cipta,2010),hlm 76.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu<sup>3</sup>. Menurut Edy Sukarno motivasi merupakan bagian tidak kasat mata yang tercermin dalam perilaku organisasi. Motivasi merupakan hasrat atau kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi.

Sedangkan menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.<sup>4</sup>

Jadi yang di maksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses dalam diri manusia yang mendorongnya untuk bekerja dalam pencapaian tujuan tertentu.

## 3. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

---

<sup>3</sup>Depdikbud, Kamus, *Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 593.

<sup>4</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), Hlm. 379.

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>7</sup>

Dari dua pendapat tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan.

#### **4. Aflah Bakery Yogyakarta**

Aflah Bakery Yogyakarta merupakan organisasi *profit* yang bergerak dibidang kuliner yaitu roti dan cake yang didirikan oleh H. Bukhori A. Z berpusat di jalan Sorobayan No. 1 Sanden Bantul Yogyakarta dan mempunyai beberapa *outlet* di beberapa wilayah di

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2011), hlm.157.

<sup>6</sup> Robert L. Matnis dan Jhon H Jacson,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002). hlm.78.

<sup>7</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 2.

Yogyakarta, Purworjo, dan Kebumen. Perusahaan ini semakin berkembang tidak hanya sebatas usaha kuliner, namun perusahaan ini juga menerapkan manajemen dengan nilai-nilai spiritual sehingga orang yang terlibat di dalam organisasi mendapat sesuatu yang lebih dalam pekerjaannya, tidak hanya materi saja tetapi juga makna atau nilai dalam bekerja, seperti halnya nilai kejujuran, keadilan, kekeluargaan dan lain sebagainya, yang mempunyai dampak perbaikan pada pribadi perilaku organisasi dalam segi moral, nurani dan memberikan efek jangka panjang bagi organisasi atau perusahaan.

Jadi penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan adalah penelitian kuantitatif yang mana penelitian ini dilakukan dengan menjadikan karyawan pabrik sebagai responden dengan meminta karyawan menjawab beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada mereka melalui kuesioner.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan perkembangan yang sedang berkembang di Indonesia saat ini, terjadi adanya tuntutan tugas bagi semua pihak yang turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas – aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus mendapatkan perhatian lebih, hal ini disebabkan karena manusia memiliki

peranan penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pentingnya motivasi serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan.Oleh karena itu melalui pengembangan dan pelatihan, motivasi merupakan salah satu alternative yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan,untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.<sup>8</sup>

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Terkait dengan hal tersebut maka

---

<sup>8</sup> Edi sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2009), hlm.109.

manajer harus selalu menumbuhkan motivasi kerja yang yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugasnya.<sup>9</sup>

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan yang dilakukan berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu.<sup>10</sup>

Aflah *Bakery* Yogyakarta memiliki cara yang cukup unik dalam memberikan motivasi terhadap Karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Jam kerja dalam perusahaan ini dimulai dari jam 01.00 – 09.00 WIB, pekerjaan yang dilakukan dimulai setelah karyawan melakukan rutinitas *sholat tahajud* dan akan selesai setelah mereka melakukan rutinitas *sholat dhuha*, hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memotivasi karyawan agar selalu ingat kepada Allah SWT, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan mereka akan merasa tenang dan mempunyai rasa tanggung jawab. Dengan demikian karyawan yang bekerja di Aflah Bakery akan termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik dan diharapkan hal semacam ini dapat meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> *Ibid* hlm.111.

<sup>10</sup>*Ibid* hlm. 147.

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan pimpinan Aflah Bakery Yogyakarta pada 15 Mei 2015

Pemilik *Aflah Bakery* dalam beberapa kesempatan selalu menanamkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan pengertian yang baik kepada mereka atas pentingnya kerjasama dalam tim, bekerja keras, kejujuran, tanggung jawab kerja dan partisipasi karyawan dalam mendukung perusahaan agar selalu menjadi organisasi yang baik. Selain itu, karyawan *Aflah Bakery* juga termotivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan, hal ini dilatar belakangi oleh banyak hal, salah satunya yaitu kesadaran karyawan akan adanya Allah SWT yang selalu mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Selain itu dengan pemberian gaji yang cukup tinggi dari *owner* juga memberikan motivasi kerja untuk karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kreatifitas yang tinggi juga akan membuat karyawan merasa dihargai terutama dalam hal kreatifitas menghias kue atau lain sebagainya.<sup>12</sup>

Untuk mengetahui berhasil tidaknya dalam pemberian motivasi pada *Aflah Bakery* Yogyakarta diantaranya dapat diukur dari sejauhmana pengaruh atau kontribusinya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini kinerja organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil yang terbaik sebagaimana yang telah menjadi cita-cita bersama perusahaan tersebut. Dari pemaparan tersebut sehingga penelitian ini berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Aflah Bakery* Yogyakarta.

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan asisten bapak Buchori pada tanggal 22 Januari 2016

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut, “ Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Aflah *Bakery* Yogyakarta ?”.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Seberapa besar pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Aflah *Bakery* Yogyakarta”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan keilmuan manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam wawasan secara aplikatif, dalam hal pelaksanaan pemberian motivasi oleh perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Aflah *Bakery* Yogyakarta.

#### **2. Secara Praktis**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi khususnya tentang bagaimana pengaruhnya pemberian motivasi yang telah diterapkan Aflah *Bakery* Yogyakarta terhadap kinerja karyawannya, sehingga dengan diperoleh informasi tersebut diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau pertimbangan dalam

upaya terus memperbaiki teknik dan pelaksanaan pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja pada karyawannya.

## **F. Tinjauan Pustaka**

Kajian pustaka ini diharapkan dapat membantu mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan dengan skripsi ini, serta mengetahui kekurangan-kekurangan penelitian terdahulu sehingga dapat dijadikan bahan acuan untuk mengolah data yang diperoleh dari penelitian ini dan untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan atas karya orang lain, berikut adalah referensi yang berkaitan dengan penelitian ini :

Skripsi Amri Abdurrahman Rasyid, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Dari uji coefficients membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,455 atau 45,5% sedangkan untuk signifikansi nilai sig adalah sebesar 0,000 yang berada dibawah taraf signifikansi 0,05 atau 5% ini berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap motivasi karyawan diterima. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu factor untuk memotivasi karyawan dan factor yang lain dapat dipengaruhi oleh factor ekstrinsik dan instrinsik.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Amri Abdurrahman Rasyid, *Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 101.

Skripsi Edi Sutrisno, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan di MAN Demak berada pada daerah negative. Artinya stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan kerja baik secara instan maupun target kerja. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kinerja karyawan itu akan meningkat karena di pengaruhi oleh beberapa factor yaitu semangat kerja, disiplin kerja dan keadaan lingkungan sekitar.<sup>14</sup>

Skripsi Fredi Ariawan , Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga 2015 yang berjudul Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis penelitian didapatkan hasil uji hipotesis yaitu uji linear sederhana dengan nilai 0,213 yang berarti positif, hasil uji t didapatkan hasil  $0,064 > 0,05$  yang berarti kekuatan signifikan rendah, dan hasil koefisien determinasi didapatkan hasil 0,064 yang berarti 0,62% dibawah 1% maka pengaruhnya lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun kekuatan signifikansi lemah dengan nilai  $0,064 > 0,05$  dan hasil uji koefisiensi determinasi dengan nilai 0,062 yang berarti

---

<sup>14</sup> Edi Sutrisno, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*, Skripsi, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 74.

pengaruh variabel independen kepada variabel dependen lemah yaitu sumbangsinya kurang dari 1%.

Skripsi Fitri Fajar Maskuri, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga 2014 yang berjudul Pengaruh Motivasi Ibadah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Study pada perusahaan waroeng steak dan shake Yogyakarta. Berdasarkan analisi dalam penelitian ini motivasi ibadah dengan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan waroeng steak dan shake Yogyakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ), sedangkan koefisien determinasi di tunjukkan oleh nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,519, hal ini berarti kedua variabel independen berpengaruh sebesar 51,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.<sup>15</sup>

Skripsi Novitasari, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella Di Yogyakarta. Dari penelitian ini dapat diketahui adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan SPBU Pamella Yogyakarta. Nilai Sig. hitung menunjukkan arah kedua variabel yang positif. Pada hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai a (36,356) b (0,274) menunjukkan semakin tinggi tingkat

---

<sup>15</sup> Fikri Fajar Maskuri, *Pengaruh Motivasi Ibadah dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Waroeng Steak dan Shake Yogyakarta*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 75.

motivasi spiritual maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi dan bila tingkat motivasi spiritual menurun maka pada kinerja karyawan akan terjadi penurunan.<sup>16</sup>

Dari beberapa penelitian diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh pada beberapa aspek yang terkait dengan keberlangsungan organisasi. Dengan melihat beberapa penelitian diatas maka penulis dalam penelitian ini akan lebih menekankan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan study pada Aflah Bakery Yogyakarta.

## **G. Kerangka Teoritik**

### **1. Tinjauan Umum tentang Motivasi**

#### **a. Pengertian tentang Motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak.<sup>17</sup> Banyak istilah lain yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (want), dan dorongan (drive).<sup>18</sup> Jadi motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong

---

<sup>16</sup> Novitasari, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pamella Di Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015).

<sup>17</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 92.

<sup>18</sup> Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 262.

keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>19</sup>

Menurut Husaini Usman motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>20</sup>

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>21</sup> Selain itu Munandar juga menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.<sup>22</sup>

Motivasi kerja menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh As'ad adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja dalam psikologi karya disebut

---

<sup>19</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-2 (Yogyakarta: BPFE, 2010), hlm. 252.

<sup>20</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, hlm. 223.

<sup>21</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. hlm. 95.

<sup>22</sup> Ashar Sunoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2001), hlm. 323.

pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi.<sup>23</sup>

## **b. Teori –teori tentang Motivasi**

Menurut para ahli yang dikutip Amirullah dan Budiyono ada tiga teori motivasi yang utama yaitu:<sup>24</sup>

### 1) Teori Kebutuhan (need) dari Maslow

Setiap manusia mempunyai need (kebutuhan, dorongan, interinsik dan ekstrinsik faktor) yang munculnya sangat tergantung dari kebutuhan individu. Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*five hierarchy of need*). Adapun kelima tingkatan tersebut ialah:<sup>25</sup>

- a) Kebutuhan fisiologis (physiological need)
- b) Kebutuhan rasa aman (safety need)
- c) Kebutuhan atas sosialisasi (social needs or affiliation)
- d) Kebutuhan penghargaan (esteem need)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualitation needs)

Dalam teori kebutuhan diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi kebutuhan

---

<sup>23</sup>Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hlm. 45.

<sup>24</sup>Amirullah dan Budiyono, *Manajemen*, hlm. 222-225.

<sup>25</sup>*Ibid.*

tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru yang mungkin saja sama dengan sebelumnya. Jadi apabila salah satu kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan lain tidak berfungsi sebagai motifator.

## 2) Teori dua faktor dari Herzberg

Berdasarkan hasil kebutuhan dari Herzberg mengemukakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yaitu factor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*)<sup>26</sup> dan factor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*)<sup>27</sup> atau *hygiene factor*. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

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

---

<sup>26</sup> Satisfiers merupakan factor yang mendorong motivasi seseorang .adanya factor ini membuat motivasi seseorang terdorong. Lihat Sunarto dan Jajuk Herawati, manajemen, hlm.157.

<sup>27</sup> Dissatisfiers, merupakan bukan factor pendorong motivasi. Apabila dissatisfiers ada, seseorang terganggu kerjanya. Tetapi kalau factor dissatisfiers dihilangkan, motivasi tidak akan muncul dengan sendirinya. Motivasi akan muncul ketika factor satisfiers ada. Ibid ,hlm. 157

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Herzberg yang dikutip oleh Munandar ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:<sup>28</sup>

#### 1) Faktor Instrinsik (*motivator*)

Faktor instrinsik dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari :

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

#### 2) Faktor ekstrinsik (*hygiene*)

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

---

<sup>28</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan organisasi* (Jakarta: UI- Press, 2001), hlm.331.

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

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

## **2. Tinjauan Umum tentang Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian tentang Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>29</sup>

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi<sup>30</sup>.

Menurut Chaizi Nasucha dalam Irham Fahmi mengemukakan bahwa kinerja Organisasi adalah sebuah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi atau perusahaan secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.<sup>31</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal yang dilakukan organisasi atau perusahaan.

#### **b. Aspek – Aspek Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil study Lazer dan Wikstrom terhadap formulir penilaian kinerja, faktor yang paling umum muncul adalah

---

<sup>29</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm.157.

<sup>30</sup> Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002). hlm. 78.

<sup>31</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 3.

pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.<sup>32</sup> Dari aspek aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari masing masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain lain.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perilaku yang lain

Menurut Gibson, kinerja karyawan dipengaruhi oleh enam faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan,

---

<sup>32</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk organisasi dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Murai Kencana, 2004), hlm. 358 – 359.

kemampuan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi tingkat imbalan dan kepuasan kerja.<sup>33</sup>

Menurut Simamora, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:<sup>34</sup>

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:<sup>35</sup>

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan manajer, dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

---

<sup>33</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 11-12.

<sup>34</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Hlm 72.

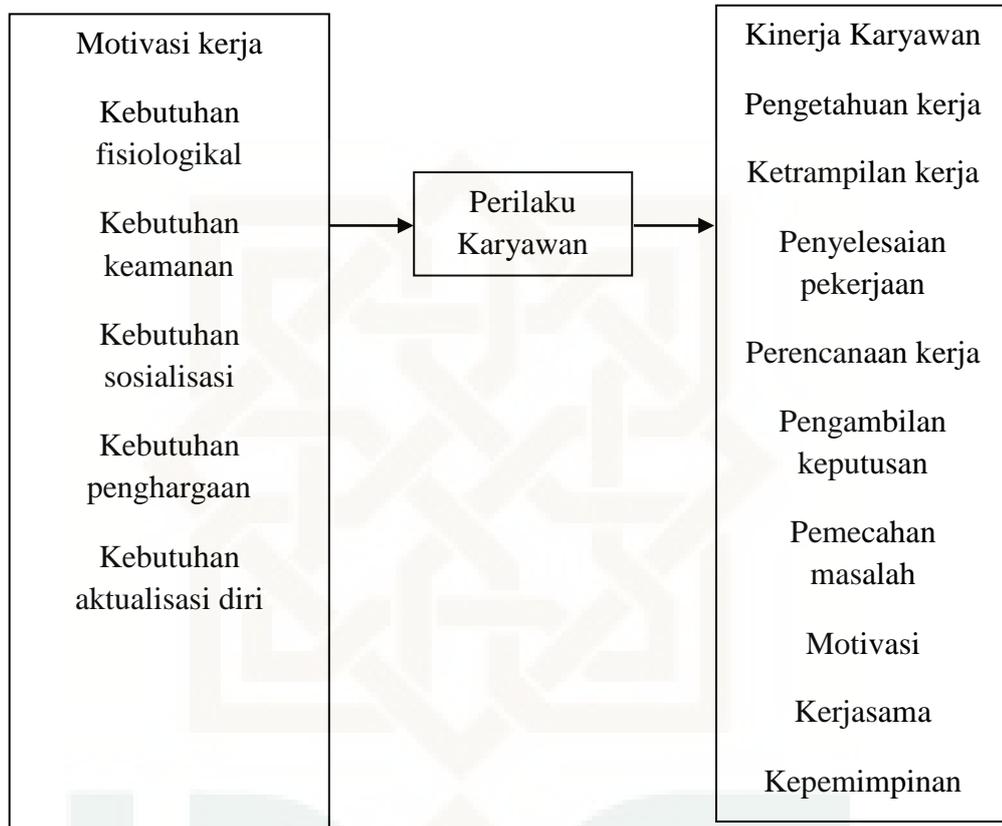
<sup>35</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali pers, 2010), hlm. 100.

- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual (situational factor)*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut peneliti, faktor faktor kinerja karyawan yang dinyatakan oleh Simamora yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor individu seperti pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan, factor psikologis seperti motivasi, sikap, dan persepsi merupakan kemampuan yang berfungsi sebagai pendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan factor organisasi seperti kepemimpinan, fasilitas, dan kebijakan merupakan faktor penunjang untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### 3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang ada pada diri karyawan akan berdampak pada perilaku karyawan tersebut, sehingga dengan demikian perilaku tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan.

Motivasi merupakan hasrat yang ada didalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu terdorong untuk melakukan kerja. Seseorang melakukan perkerjaan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapainya.Motivasi selalu saja mempersoalkan tentang bagaimana

caranya memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka mau bekerja dengan semua kemampuan yang mereka miliki serta ketrampilan yang ada demi terciptanya tujuan perusahaan.

Motivasi seseorang berawal dari adanya suatu keinginan, kebutuhan serta dorongan untuk bertindak sehingga tercapainya suatu kebutuhan serta tujuan yang diinginkan. Hal ini biasanya ditandai dengan seberapa kuat dorongan, intensitas, usaha, dan kesediaanya dalam mewujudkan tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi yang ada pada diri seseorang tersebut maka akan semakin baik serta tinggi pula kinerjanya.

Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>36</sup> Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi seorang pegawai itu akan mempengaruhi kinerjanya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Stoner dan Gibson bahwasanya motivasi adalah factor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.

---

<sup>36</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, hlm. 67.

Dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap omotivasi sangat penting dan dianjurkan.<sup>37</sup>

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti, melalui data yang terkumpul.<sup>38</sup> Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas, maka dapat diajukan Hipotesis Nihil dan Hipotesis Kerja sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian ini.

### 1. Hipotesis Nihil (Ho)

Hipotesis Nihil adalah motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Aflah Bakery Yogyakarta*.

### 2. Hipotesis Kerja (Ha)

Hipotesis Kerja adalah motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Aflah Bakery Yogyakarta*.

---

<sup>37</sup> Soekidjo Noto Atmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), Hlm.125.

<sup>38</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. Hlm. 10

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu : motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Aflah *Bakery* Yogyakarta.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penyusun memberikan saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Manajemen Aflah Bakery Yogyakarta

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dalam konteks pengelolaan organisasi puncak Aflah perlu adanya pengistikomahan dalam beberapa hal berikut:

- a. Dengan tetap menempatkan karyawan sebagai mitra , tidak ada sekat antara karyawan dengan owner dengan rasa kekeluargaan yang kental dan saling memotivasi (karyawan didorong untuk berdoa(sholat tahajut)sebelum bekerja) sehingga akan menjadikan karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan yang mereka lakukan terlihat dari ekspresi senyuman tulus dari karyawan untuk organisasi sehingga mampu memberikan

dampak pada kinerjanya. Baik dari aspek finansial sebagai nilai tambahan ekonomis juga untuk mengembangkan karyawan.

- b. Saling mengingatkan dalam hal kebaikan dan saling terbuka, rapat koordinasi mingguan, tiap hari jum'at pagi dan rapat bulanan untuk menjalin komunikasi yang sinergis antara karyawan dan owner sehingga karyawan berani mengakui kesalahan yang dilakukan. Hal ini menekan bentuk penyimpangan –penyimpangan atau demoralisasi dalam perusahaan.

## 2. Bagi peneliti yang akan datang

Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, dengan sampel dan kuota yang lebih banyak, selain itu alangkah baiknya penelitian sejenis dilakukan pada jenis perusahaan industry yang lebih besar agar didapat generalisasi yang belaku secara luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyono, *Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998.
- As'ad Muhamad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty, 1995.
- Depag RI, *Al-Qur'an dan terjemah*, Jakarta: CV Darus Sunnah, 2002.
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan Spss 17*, Yogyakarta : Andi, 2009.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Hadi Sutrisno, *Statistik jilid-2*, Yogyakarta : Andi, 2004.
- Handoko, T, Hani, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF, 1994.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. remaja rosdakarya, 2011.
- Mathis, Robert L, dan Jhon H Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2002.
- Narbuko Ckolid dan Adi Ahmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Notoatmojo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Reineka Cipta, 2010.
- Poltak Lijun Sinambela, *Kinerja Pegaawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Priyanto Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi, 2009.
- Rivai Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Murai Kencana, 2004.
- Robin S P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Prehalindo, 1996.

- Sholihin Iin, *Bisnis Is Sempel*, Yogyakarta : Lentera Hati, 2012.
- Sugiono ,*Statistic Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sunoto Ashar Munandar, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Jakarta UI-Press,2001.
- Sunyoto Danang, *Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta : Amara Books,2007.
- Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada,2010.
- Toni Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Teori Dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarata : Rajawali Press,2011.
- Winamo Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1998.
- Yuni Priyadi utomo, *Eksplorasi Data Dan Analisis Regresi Dengan Spss*, Surakarta: Muhamadiyah University press,2009.

**Skripsi :**

- Abdur Amri Rasyid,*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Bpd Diy Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta*, Yogyakarta : Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.2013.
- Fikri Fajar Maskuri, *Pengaruh Motivasi Ibadah Dan Gaya Kepeminpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Waroeng Steak Dan Shake Yogyakarta*, Yogyakarta, Fakultas Danwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga,2014.
- Novitasari, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU PAMELLA Di Yogyakarta*, Yogyakarta : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Sutrisno Edi, *Pengaruh Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*, Yogyakarta : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga ,2014.

**Kamus :**

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

**Website:**

[http:// carapandangku.blogspot.com](http://carapandangku.blogspot.com). (diakses 10 April 2015 )

[http:// id. Wikipwdia.org/wiki/skala\\_likert](http://id.Wikipwdia.org/wiki/skala_likert) (diakses 31 – 03 -2015 pukul 2004)

[http:// rotikue.com](http://rotikue.com)



## Kuesioner

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan inayahnya kepada kita, sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammah SAW.

Ditengah kesibukan bapak ibu sekalian, dan dengan segala kerendahan kami,kami memohon kepada bapak ibu untuk berkenan meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi angket yang tersedia sebagai kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama: Nurul Khayati, Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi, UIN sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada *Aflah Bakery* Yogyakarta.

Jawaban yang diberikan oleh bapak ibu disini,semata mata hanya untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan yang terkait dengan judul penelitian diatas. Jawaban yang bapak ibu berikan akan kami jaga kerahasiaanya yang sesuai dengan kaidah ilmiah, sama sekali tidak memberikan dampak negative terhadap bapak dan ibu.

Atas kerja sama dan ketersediaan waktu bapak/ ibu saya ucapkan terimakasih. Semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak ibu sekalian.

*Amiin.*

*Wassalamualaikum Wr Wb*

Yogyakarta,13 Oktober 2015

Peneliti

Nurul Khayati

10240062

## A. Data Responden

Pada bagian ini bapak / ibu akan diminta untuk mengisi data diri pada kolom atau tempat yang tersedia dengan memberikan tanda check list (√) atau memberikan jawaban sesuai dengan masing masing pertanyaan.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Status Kepegawaian :

Lama masa kerja :

Alamat tempat tinggal :

Nomor Hp/Telp :

## B. Petunjuk pengisian Kuesioner

Pada bagian ini anda diminta untuk mengisi pada tempat yang disediakan dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang sudah ada sesuai dengan jawaban untuk masing masing pernyataan.

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

C. Kuesioner penelitian variabel motivasi kerja

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

22	Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang di berikan perusahaan				
23	Saya cenderung merasa sangat bersalah apabila berbuat kesalahan dalam pekerjaan				
24	Saya dihormati karyawan lain didalam lingkungan bekerja				
25	Hasil kerja yang memuaskan membuat saya merasa lebih termotivasi dalam bekerja				

D. Kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
2	Saya bekerja malas malasan ketika tidak diawasi pimpinan				
3	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan				
5	Saya menentukan batas waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan				
6	Saya menunggu intruksi pimpinan ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan				
7	Saya merasa frustrasi ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat				
9	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
10	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian saya				
11	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari paa rekan kerja lainnya				
12	Saya ragu ragu ketika harus menentukan tindakan pada saat menghadapi masalah				
13	Saya berusaha mencari solusi sendiri ketika mengalami masalah dalam pekerjaan				
14	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat supaya bias mengerjakan pekerjaan berikutnya				
15	Saya merasa malas ketika bekerja dalam sebuah kelompok				
16	Saya berdiskusi dengan rekan kerja terlebih dahulu ketika hendak menentukan keputusan kelompok				

17	Saya menggunakan ketrampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
18	Menunda waktu menyelesaikan pekerjaan supaya tidak diberi pekerjaan lainnya				
19	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas				
20	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja				
21	Saya bersantai ketika pekerjaan telah selesai dan jam kerja masih lama				
22	Saya menolak bantuan dari rekan kerja yang tidak saya sukai				
23	Saya mengajak rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok tepat waktu				
24	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
25	Saya menggunakan metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang kurang di pahami				
26	Saya merasa terdorong bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan				
27	Saya memberi kesempatan kepada rekan kerja yang ingin menyampaikan gagasannya dalam kelompok				
28	Saya selalu menyumbangkan gagasan yang saya miliki untuk kemajuan perusahaan				
29	Saya selalu hadir dan pulang tepat pada waktu yang di tentukan perusahaan				
30	Saya merasa bahwa saya adalah bagian terpenting dari perusahaan				
31	Saya merasa senang ketika pekerjaan yang saya kerjakan menuai hasil yang memuaskan				
32	Saya bersedia menyelesaikan tugas yang lebih berat dari pekerjaan yang sebelumnya				
33	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kondisi perusahaan				
34	Saya seringkali merasa tidak memiliki waktu untuk bersenang –senang dan bersantai				
35	Saya selalu mengevaluasi diri untuk meningkatkan kualitas kinerja saya				

Lampiran  
**Hasil Angket**  
**Variabel Motivasi Kerja**

3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	52
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	59
3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	53
3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	59
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	66
3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	1	2	3	60
3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	4	2	4	1	1	3	2	4	2	1	52
4	4	3	3	2	1	1	4	4	2	2	3	3	1	1	4	4	2	2	4	54
2	2	4	2	1	3	1	1	3	2	2	1	4	4	1	1	2	2	3	3	44
1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	4	2	2	3	3	1	4	2	3	2	44
4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	59
2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	4	1	1	3	3	4	4	2	2	4	53
4	4	1	1	3	4	4	2	2	4	4	1	3	3	2	2	3	1	2	3	53
2	2	4	2	4	4	2	2	3	3	1	1	4	2	3	2	1	1	3	3	49
2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	51
4	4	2	4	1	1	3	3	2	4	1	1	4	2	3	3	2	2	3	1	50
2	2	4	4	1	3	3	1	1	2	4	1	1	4	4	2	2	3	3	1	48
2	2	4	1	3	3	2	2	2	4	4	1	1	4	4	2	2	3	3	3	52
2	2	3	1	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	55
3	3	4	4	2	1	1	4	4	2	1	4	2	2	3	3	4	4	2	2	55
4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	66
3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	64
4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4	63
4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	3	60
2	2	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	58
4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	58
4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	56
4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	64
4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	4	59
3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	61
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	58
3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	58
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	66

3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70	
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	56
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	59
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	53
4	1	3	3	4	2	2	1	1	4	4	2	4	4	1	1	3	3	1	4	52
4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	1	3	3	2	2	2	4	4	1	1	54
3	3	4	4	2	4	3	3	1	1	2	2	3	1	4	4	1	3	3	2	53
2	3	4	4	3	2	2	2	1	1	4	3	2	4	1	1	3	3	2	4	51
4	4	2	2	3	3	1	3	2	2	1	4	4	2	3	3	2	4	2	3	54
3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	63
3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	50
1	2	1	3	3	4	4	2	2	4	1	3	2	4	4	1	1	1	3	3	49



Lampiran

Hasil angket variabel kinerja karyawan

1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	73
1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	70
1	4	4	3	2	2	3	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	69
1	3	3	2	1	1	3	3	4	2	1	1	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	66
1	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	69
1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	81
1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	4	2	2	75
2	4	3	1	1	2	4	3	3	2	2	2	4	1	1	3	3	2	4	1	3	3	3	1	4	2	2	68
1	3	3	1	4	4	2	2	1	3	1	4	2	2	4	3	3	1	4	2	3	2	2	2	4	4	4	71
2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	2	2	4	1	3	1	4	1	3	3	3	1	3	1	63
3	4	4	3	4	2	4	4	1	1	3	2	2	4	4	1	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	2	77
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	65
1	4	2	2	3	2	2	4	4	1	1	2	3	4	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	69
2	3	3	2	4	4	1	1	3	3	1	4	2	3	1	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	72
1	3	3	2	4	1	1	3	3	1	4	4	2	3	3	4	4	2	1	3	4	2	4	2	3	2	3	72
3	4	4	2	3	1	1	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	1	3	3	75
2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2	2	2	2	74
2	3	1	1	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	3	2	2	4	4	67
1	2	2	4	3	3	3	1	1	4	2	2	3	1	1	4	4	2	3	3	4	2	1	1	2	4	2	65
1	3	3	2	2	4	4	4	1	1	3	4	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	75
1	3	3	1	4	4	2	2	3	3	1	4	1	4	1	1	4	4	2	2	3	3	3	1	2	4	4	70

2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	1	2	4	1	3	84
1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	82
3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	85
2	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	79
1	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	78
1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	84
2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	86
1	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	2	79
3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	83
2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	81
2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	81
1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	69
1	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	74
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	75
1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	71
2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	66
1	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	62
1	2	2	2	1	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	71
1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	65
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	77
1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	71
2	4	4	2	1	1	3	3	1	1	4	2	3	3	1	1	4	4	1	1	3	3	1	1	2	2	2	60
2	3	3	1	4	4	2	2	4	4	1	3	1	1	4	4	2	2	3	3	1	2	3	3	4	4	4	74
3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	1	4	1	1	3	3	2	2	4	4	1	3	2	3	4	4	3	72

2	2	4	4	1	1	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	81
2	4	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	3	1	4	2	4	79
1	4	2	4	2	2	2	3	3	4	1	3	1	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	70
1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	66
2	4	4	1	3	3	2	4	1	3	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	3	2	2	3	3	3	1	69



Lampiran

Uji validitas angket penelitian

1. Motivasi kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

**Correlations**

Variables=PTotal

Variables	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
P1	.065	.655	50
P2	-.015	.917	50
P3	.350*	.013	50
P4	.284*	.202	50
P5	.089	.537	50
P6	.288*	.143	50
P7	.294*	.238	50
P8	.090	.533	50
P9	.295*	.037	50
P10	.310*	.051	50
P11	.290*	.041	50

P12	.368 <sup>**</sup>	.009	50
P13	.379 <sup>**</sup>	.007	50
P14	.334 <sup>*</sup>	.145	50
P15	.289 <sup>*</sup>	.827	50
P16	.078	.588	50
P17	.529 <sup>**</sup>	.000	50
P18	.324 <sup>*</sup>	.118	50
P19	.344 <sup>*</sup>	.267	50
P20	.322 <sup>*</sup>	.022	50
P21	.530 <sup>**</sup>	.000	50
P22	.333 <sup>*</sup>	.018	50
P23	.449 <sup>**</sup>	.001	50
P24	.411 <sup>**</sup>	.003	50
P25	.328 <sup>*</sup>	.020	50
Ptotal	1		50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## 2. Kinerja karyawan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	27

### Correlations

Variables=PTotal

Variables	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
P1	.105	.470	50
P2	.338*	.016	50
P3	.128	.376	50
P4	.354*	.122	50
P5	.284*	.108	50
P6	.280*	.049	50
P7	.151	.294	50
P8	.325*	.146	50
P9	.316*	.169	50
P10	.300*	.034	50
P11	.324*	.056	50
P12	.322*	.023	50

P13	.338*	.330	50
P14	-.001	.992	50
P15	.312*	.185	50
P16	.290*	.149	50
P17	-.034	.813	50
P18	.333*	.096	50
P19	.328*	.053	50
P20	.295*	.037	50
P21	.285*	.372	50
P22	.315*	.067	50
P23	.282*	.047	50
P24	.445**	.001	50
P25	.325*	.114	50
P26	.333*	.172	50
P27	.108	.456	50
P28	.420**	.002	50
P29	.299*	.035	50
P30	.325*	.053	50
P31	.042	.774	50
P32	-.008	.955	50
P33	.384**	.006	50
P34	.295*	.310	50

P35	.280*	.143	50
Ptotal	1		50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran

Hasil uji normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.10402903
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.613
Asymp. Sig. (2-tailed)		.847

a. Test distribution is Normal.

Lampiran

Hasil uji linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	905.267	19	47.646	1.206	.315
		Linearity	264.301	1	264.301	6.693	.015
		Deviation from Linearity	640.966	18	35.609	.902	.582
	Within Groups		1184.733	30	39.491		
	Total		2090.000	49			

Lampiran 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.496	8.657		5.833	.000
Motivasi Kerja	.402	.153	.356	2.636	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.126	.108	6.167

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja





## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.3.1184/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **NURUL KHAYATI**  
Date of Birth : **September 23, 1991**  
Sex : **Female**

took TOEC (Test of English Competence) held on **January 13, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

<b>CONVERTED SCORE</b>	
Listening Comprehension	<b>45</b>
Structure & Written Expression	<b>42</b>
Reading Comprehension	<b>39</b>
<b>Total Score</b>	<b>420</b>

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



Yogyakarta, January 13, 2016

Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 196809151998031005





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

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
*Sertifikat*

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

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

Nama : Nurul Khayati  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Magelang, 23 September 1991  
Nomor Induk Mahasiswa : 10240062  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

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

Lokasi : Suryodiningratan 4  
Kecamatan : Mantrijeron  
Kabupaten/Kota : Yogyakarta  
Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2013 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 93.79 ( A- )  
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 16 Oktober 2013

Ketua,



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

# شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/b4.24.5012/2015

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Nurul Khayati :

تاريخ الميلاد : ٢٣ سبتمبر ١٩٩١

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٥ ديسمبر ٢٠١٥, وحصلت على درجة :

٤٥	فهم المسموع
٣٦	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٥	فهم المقروء
٣٥٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ١٥ ديسمبر ٢٠١٥  
المدير



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

توظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٣٢.٠٠٥





# PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

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

## Sertifikat

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

Diberikan kepada :

NURUL KHAYATI

NIM. 10240062

sebagai

### PESERTA AKTIF

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

Yogyakarta, 1 November 2010  
Kepala Perpustakaan,



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

## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : NURUL KHAYATI  
 NIM : 10240062  
 Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	40	E
3.	Microsoft Power Point	80	B
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 11 Januari 2016

  
 Agus Fatwanto, Ph.D.  
 NIP. 197701032005011003



Standar Nilai:

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





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

## SERTIFIKAT

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

Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

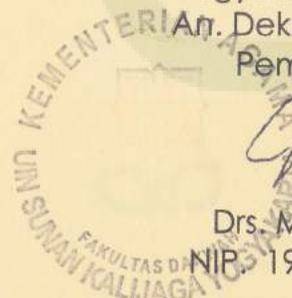
Nama : **Nurul Khayati**  
NIM : **10240062**  
Jurusan : **MD**

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

Yogyakarta, 14 Januari 2011

An. Dekan Fakultas Dakwah  
Pembantu Dekan III

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





KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA



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

# Sertifikat

diberikan kepada:

NAMA : NURUL KHAYATI  
NIM : 10240062  
Jurusan/Prodi : MD

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

## PESERTA

Yogyakarta, 1 Oktober 2010

**B. PRANTO**  
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



**Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.**  
NIP. 195910011987031002

DAFTAR NILAI  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Nama : NURUL KHAYATI  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Magelang, 23 September 1991  
 Nomor Induk : 20060079  
 Sekolah Asal : SMK Syubbanul Wathan Tegolrejo  
 Program Keahlian : Teknik Komputer dan Jaringan

I. UJIAN NASIONAL

No.	Mata Pelajaran	Tertulis	Praktik
1	Bahasa Indonesia	7.00	-
2	Bahasa Inggris	7.60	-
3	Matematika	8.25	-
4	Teori Kejuruan	6.25	-
5	Praktik Kejuruan	-	8.08

II. UJIAN SEKOLAH

No.	Mata Pelajaran	Tertulis	Praktik
1	Pendidikan Agama	8.50	8.50
2	Pendidikan Kewarganegaraan	7.03	-
3	Bahasa Indonesia	-	6.50
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	8.20	7.60
5	Seni Budaya	7.00	7.00
6	Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi	7.90	7.70
7	Kewirausahaan	6.50	6.50
8	Ilmu Pengetahuan Alam	7.55	-
9	Ilmu Pengetahuan Sosial	7.65	-
10	Fisika	6.75	7.40
11	Kimia	7.45	6.00
12	Muatan Lokal:		
	a. <u>Bahasa Jawa</u>	7.65	-
	b. ....		-

III. KOMPETENSI KEAHLIAN UTAMA

No.	Kompetensi	Nilai
1	Merakit komputer dan periferal	7.20
2	Menginstalasi sistem operasi berbasis grafik dan teks	7.20
3	Memperbaiki sistem operasi dengan dukungan periferal	7.40
4	Memperbaiki dan merawat komputer server	7.30
5	Menginstalasi kabel jaringan	8.00
6	Menginstalasi perangkat keras jaringan komputer	7.70
7	Membangun jaringan LAN	8.00
8	Membangun jaringan WLAN	7.90
9	Mengelola jaringan LAN dan WAN	8.06
10	Mengelola dan membangun keamanan jaringan	7.48
11	<u>Mengadminis trasi server dalam jaringan</u>	7.62
12	<u>Merancang bangun dan menganalisa WAN</u>	7.42

Magelang, 26 April 2010  
 Kepala Sekolah,  
  
Drs. Ch. Heru Subroto, M.Pd  
 NIP.19610420 198503 1 015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
REPUBLIK INDONESIA

# IJAZAH

## SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN 3 TAHUN

Bidang Keahlian : *Teknik Komputer dan Informatika*  
Program Keahlian : *Teknik Komputer dan Jaringan*

TAHUN PELAJARAN 2009/2010

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan

*Negeri 1 Magelang* ..... menerangkan bahwa:

nama : *NURUL KHAYATI*  
tempat dan tanggal lahir : *Magelang, 23 September 1991*  
nama orang tua : *Komarodin*  
sekolah asal : *SMK Syubbanul Wathon Tegalsrejo*  
nomor induk : *200 600 79*  
nomor peserta : *4-10-03-12-229-054-3*

## LULUS

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



*Magelang, 26 April 2010*

Kepala Sekolah,

*Drs. Ch. Heru Subroto, MA*

NIP. *19610420 198503 1 015*

No. DN-03 Mk 0077512



**KEMENTERIAN AGAMA**

**UIN SUNAN KALIJAGA**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512474, 589621, 519739 Fax (0274)586117  
Yogyakarta 55281

**S E R T I F I K A T**

*Diberikan kepada :*

NURUL KHAYATI

Atas Peran Serta Dalam Acara Workshop Pengembangan Kampus UIN Sunan Kalijaga  
Bagi Civitas Akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Yogyakarta, 7 - 11 November 2011*

An. Rektor  
Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum

Prof. Dr. H. Nizaf Ali, M.Ag.  
NIP. 19640321 199203 1 003



# Sertifikat

No: 07/BEM-J/MD/XII/2011

Diberikan kepada:

**NURUL KHAYATI**

Sebagai:

**PANITIA**

Dalam Rangka Menyelenggarakan Serangkaian Acara **MANAJEMEN EXPO**

**1 - 3 Desember 2011**

**Fakultas Dakwah**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta**

  
Juhamisyah  
Ketua

Pengurus BEM-J Manajemen Dakwah

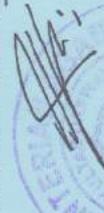
  
Badriyanto  
NIM. 09240065



  
Desiana Ratri Suryandari  
Sekretaris

Mengetahui:

An Dekan  
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

  
Drs. Siti Fatimah, Mpd  
NIP. 150267223



BEM-J MD  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN SUNAN KALIJAGA

# Sertifikat

No. /Pan. SR/FOKERMANDALAN/2012

Diberikan Kepada :

**Nurul Khayati**

Sebagai:

**PANITIA**

Dalam kegiatan Talk Show Pasar Tradisional dengan tema : Revitalisasi Pasar Tradisional, Upaya Membendung Monopoli Kapital Yang diselenggarakan oleh FOKERMANDALA bekerjasama dengan BEM-J MD Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

Pembicara :

1. Kepala Dinas Pasar Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Direktur Utama PT. Aseli Dagadu Djogdja ( Bpk. A. Noor. Arief )
3. Pakar Ekonomi Mikro ( Aulia Reza )

Mengetahui,

Ketua BEM-J MD

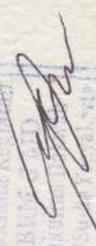
  
Badriyanto  
NIM : 09240065

Ketua,  
FOKERMANDALA

  
Novriana Yusuf  
NIM: 10240053

Yogyakarta, 01 Mei 2012  
Ketua Panitia,



  
Reno Ardianto  
NIM :10240076

Presented by :



Supported by :





# SERTIFIKAT

No: 17/Pan SM/BEM-J/MD/DY/II/2012

Diberikan kepada:



**NURUL KHAYATI**

Sebagai:

**PANITIA**

*Semarak Manajemen Dakwah BEM-J MD Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Bertempat di Gedung MANDALA BHAKTI Wanitatama Yogyakarta  
pada tanggal 30 Desember 2011 - 05 Januari 2012*

**Yogyakarta, 06 Januari 2012**

**Ketua Panitia**



**Juhamyah**  
NIM.09240041

**Mengetahui**



**Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa  
Manajemen Dakwah**

  
**Badriyanto**  
NIM.09240065



Komisariat  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

# Certificate

No. : 038.Pan-PKM.PK-XLIII.V.05.035.A-0.04.2012



**Pelatihan Kader Madya Se-Indonesia**  
**“PMII; Rekontekstualisasi Tradisi dalam Kompetensi**  
**Ekonomi, Politik Global dan Nasional”**

given to :

**NURUL KHAYATI**

as a

**Participant**

presented by:

**Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia**  
**Komisariat “Pondok Sahabat”**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Yogyakarta, 28 April-01 Mei 2012

**A. Suaidi Rahman**  
Ketua Panitia PKM

**Ghufron A.M.**  
Ketua Komisariat



Badan Eksekutif Mahasiswa  
**FAKULTAS DAKWAH**  
 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

# Sertifikat

No.137/Pan.RKR/BEM-F/Dy/XI/2012

diberikan kepada :

**NURUL KHAYATI**

sebagai

## Peserta

dalam kegiatan Workshop Lembaga Dakwah yang diselenggarakan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tema :

### “ Relevansi Fatwa Lembaga Dakwah Ditengah Problematika Masyarakat Plural ”

- Pemateri :
1. KH.Hasan Abdullah ( Syuriyah PWNU DIY )
  2. Drs. Ahmad Sukina ( Pimpinan Majelis Tafsir Al-Qur'an SOLO )
  3. Sudarsono, SKM.,M.Kes ( Pimpinan LDII DIY )

Yogyakarta, 30 November 2012

Pembantu Dekan III  
 Fakultas Dakwah

*[Signature]*

Dr. Sri Hartini, S.Ag. M.Si

NIP. 197105261997032001



Ketua BEM-F  
 Fakultas Dakwah

*[Signature]*

Teguh Santoso

NIM.09250009

Ketua Panitia

**RAKORNAS**



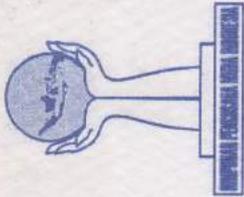
*[Signature]*  
 Muhammad Siddiq

NIM.09240054





**KADIN DIY**



**BADAN PENGURUS DAERAH HIMPUNAN PENGUSAHA MUDA INDONESIA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (BPD HIPMI DIY)  
DAN**

**KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (KADIN DIY)**

# SERTIFIKAT

memberikan sertifikat penghargaan ini kepada

**NURUL KHAYATI**

sebagai

**PESERTA**

pada acara

**SEMINAR DRAMA  
CRAZYPRENEUR @ CRAZYCITY 2011**

Yogyakarta, Oktober 2011



**Achmad Affandi**

Ketua Umum Kadin Provinsi DIY

*(Handwritten Signature)*

**Lilik Syariful Ahmad**

Ketua Umum BPD HIPMI DIY



# Sertifikat

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

Diberikan Kepada :

**NURUL KHA YATI**

Sebagai :  
**PESEERTA**

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2010

Tema :

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

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

Yogyakarta, 25 September 2010

Mengetahui :



Pembantu Rektor III  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Panitia OPAK 2010  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Marzuki  
Ketua

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

Fika Fauziqurrahman  
Presiden

Nurdiansyah Dwi Sasongko  
Sekretaris

