

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN
RELIGIUSITAS SEBAGAI *MODERATING VARIABLE*
PADA BMT AL-IKHLAS YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH
ZINURI
00390070**

PEMBIMBING

- 1. MISNEN ARDIANSYAH, SE, M.SI.**
- 2. H. MUHAMMAD NUR, S.AG, M.AG.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2006**

Misnen Ardiansyah, SE, M.Si.
Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudari Zinuri

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Zinuri
NIM : 00390070
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Moderating Variable pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Muamalah Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 4 Rabi'ul Awwal 1427 H
3 April 2006 M

Pembimbing I



Misnen Ardiansyah, SE, M.Si.
NIP. 150 300 993

H. Muhammad Nur, S.Ag, M.Ag.
Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudari Zinuri

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

Nama : Zinuri
NIM : 00390070
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Moderating Variable pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu dalam jurusan Muamalah Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 4 Rabi'ul Awwal 1427 H
3 April 2006 M

Pembimbing II



H. Muhammad Nur, S.Ag, M.Ag
NIP. 150 282 522

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN
RELIGIUSITAS SEBAGAI *MODERATING VARIABLE*
PADA BMT AL-IKHLAS YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh:

Zinuri
NIM. 00390070

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Selasa tanggal 7 Maret 2006 M / 8 Safar 1427 H. dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.


Yogyakarta 4 Rabi'ul Awwal 1427 H

3 April 2006 M

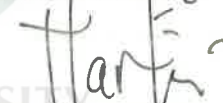


Panitia Ujian Munaqasyah


Ketua Sidang


Budi Ruhiatudin, SH, M. Hum.
NIP. 150 300 640

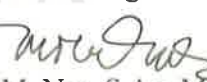
Sekretaris Sidang


Sunaryati, SE, M.Si.
NIP. 150 321 645


Pembimbing I


Misnen Ardiansyah, SE, M.Si.
NIP. 150 300 993


Pembimbing II


H. M. Nur, S.Ag, M.Ag.
NIP. 150 282 522

Penguji I


Misnen Ardiansyah, SE, M.Si.
NIP. 150 300 993

Penguji II


Sunarsih, SE, M.Si.
NIP. 150 292 259

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Zinuri
NIM : 00390070
Jurusan-Prodi : Muamalah-Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai *Moderating Variable* pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.


Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 4 Rabi'ul Awwal 1427 H
3 April 2006 M

Mengetahui,

Ka. Prodi Keuangan Islam


Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si.
NIP. 50 253 887

Penyusun


Zinuri
NIM. 00390070

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI *MODERATING VARIABLE* PADA BMT AL-IKHLAS YOGYAKARTA

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Tanpa kepemimpinan perusahaan akan kacau, tidak teratur dan tidak akan melahirkan perilaku bertujuan. Kehadiran seorang pemimpin dimungkinkan akan dapat memotivasi kerja karyawan dengan cara mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Seorang pemimpin dituntut memberikan contoh teladan yang baik sehingga karyawan terangsang untuk mempertahankan motivasi kerjanya, apalagi dipimpin oleh seorang pemimpin yang religius akan bisa membawa karyawannya bertingkah laku, bersikap yang baik sehingga menghasilkan perilaku yang bertanggungjawab dan memberi semangat kerja yang tinggi. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi motivasi karyawan di dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dengan pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, kemudian memasukkan religiusitas sebagai variabel moderator antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dan religiusitas sebagai variabel moderator antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan survey yaitu menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sedangkan alat statistik yang digunakan adalah *moderated regression analysis* (MRA).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan, begitu juga hubungan religiusitas sebagai variabel moderator antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dan hubungan religiusitas sebagai variabel moderator antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan

Buat ayahanda Mansur dan ibumda Murtini

Untuk kakak-kakak dan adek-adekku terutama buar adekku Neli

Tersayang dan tercinta yang selalu memberi support

Buat guru-guruku yang telah mengajarkanku berbagai dimensi kebenaran

Buat teman-temanku terima kasih atas hari-hari indah yang kalian berikan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

ألم نشرح لك صدرك (١) ووضعنا عنك وزرك (٢) الذي أنقض ظهرك (٣)

ورفعنا لك ذكرك (٤) فإن مع العسر يسرا (٥) إن مع العسر يسرا (٦)

فإذا فرغت فانصب (٧) وإلى ربك فارغب (٨)

*Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?
Dan Kami telah menghilangkan darimu bebanmu
Yang memberatkan punggungmu
Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu
Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan
Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan),
Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain
Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap. (Al-Insyirāh : 1-8)*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله ربّ العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين. أشهد أن لا إله الا الله
وأشهد أن محمّدا عبده ورسوله. اللهم صلّ وسلّم على رسول الله ومن تبعه
الى يوم الدين. أمّا بعد

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang berkat rahmat-Nya, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas Sebagai *Moderating Variable* Pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta”**.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak akan lepas dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan masukan yang konstruktif akan penyusun terima dengan senang hati.

Dalam kesempatan ini, penyusun mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah memberi bantuan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Drs. H. Malik Madany, M.A, selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi KUI
3. Bapak Drs. Ibnu Qizam, SE, Akt, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan berbagai arahan selama penyusun menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Misnen Ardiansyah, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak H. Muhammad Nur, S.Ag, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini

6. Bapak Ibu Dosen KUI yang telah memberikan berbagai macam ilmu pengetahuan
7. Staf pengurus dan karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta yang telah berkenan memberikan izin penelitian. Khususnya bagi bapak Ahmad Sumiyanto, SE, M.Si, selaku manager HRD dan Mbak Riyanti yang telah banyak memberi arahan dan informasi
8. Teman-temanku warga KUI angkatan '00 terutama buat Diah Febrianti, Siti Fitriyah An'ayah, Anis Solehah, Hetti Pujiningsi, yang memberi canda, tawa dan dorongan sepanjang menempuh pendidikan di Prodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
9. Teman-teman kos ku dan Teman-teman Bangka terutama buat Lilis Saadah, Ratika, Supidah, Ririn, Dewi Muawwanah, yang selalu memberi hari nan indah selama di Yogyakarta
10. Berbagai pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Akhirnya dengan segala kekurangan dan kelemahan yang ada, penyusun berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 4 Rabi'ul Awwal 1427 H
3 April 2006 M

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun



Zinuri
00390070

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	Ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)

ض	ḡud	ḡ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	wawu	w	we
هـ	Ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof (tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ي	Yā'	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	a	a
—	Kasrah	i	i
—	Dammah	u	u

Contoh:

كتب - kataba يذهب - yazhabu
سئل - su'ila ذكر - zukira

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى	Fathah dan ya	ai	a dan i
و	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - kaifa حول - haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى	Fathah dan alif atau alif Maksūrah	ā	a dengan garis di atas

ي	Kasrah dan ya	ī	i dengan garis di atas
و	ḍammah dan wawu	ū	u dengan garis di atas

Contoh:

قال	- qāla	قيل	- qīla
رمى	- ramā	يقول	- yaqūlu

D. Ta' Marbuṭah

Transliterasi untuk ta' marbuṭah ada dua:

1. Ta Marbuṭah hidup

Ta' marbuṭah yang hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasrah dan ḍammah, transliterasinya adalah (t).

2. Ta' Marbuṭah mati

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

Contoh: طلحة - Ṭalḥah

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbuṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbuṭah itu ditransliterasikan dengan ḥa /h/

Contoh: روضة الجنة - rauḍah al-Jannah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut

dilambangkan dengan huruf' yang sama dengan huruf' yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā

نَعْمَ - nu'imma

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh qamariyyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Cotoh : الرَّجُل - ar-rajulu

السَّيِّدَةُ - as-sayyidatu

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-)

Contoh: الْقَلَم - al-qalamu

الْجَلال - al-jalālu

الْبَدِيع - al-badī'u

G. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

شيء - syai'un	امرت - umirtu
النوء - an-nau'u	تأخذون - ta'khužūna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وان الله هو خير الرازقين - Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn atau
Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn

- I. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama

diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

وما محمد إلا رسول - wa mā Muḥammadun illā Rasūl

إنّ أوّل بيت وضع للناس - inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

نصر من الله وفتح قريب - naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

لله الامر جميعاً - lillāhi al-amru jamī'an

- J. Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transiterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
2 ABSTRAK.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO.....	viii
1 KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRASLITERASI.....	xi
3 DAFTAR ISI.....	xviii
4 DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Telaah Pustaka.....	7
F. Hipotesis.....	9
G. Variabel Penelitian.....	9
H. Definisi Operasional Variabel.....	11
I. Metode Penelitian.....	15
J. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II: LANDASAN TEORI.....	23
A. Kepemimpinan.....	23
1. Pengertian Kepemimpinan.....	23
2. Sifat-sifat Kepemimpinan.....	26
3. Teori-teori Kepemimpinan.....	27
4. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	33

5. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.....	37
B. Lingkungan Kerja.....	38
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	38
2. Kondisi Kerja atau Lingkungan Fisik Kerja.....	39
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja.....	41
C. Religiusitas.....	42
1. Pengertian Religiusitas.....	42
2. Dimensi-dimensi Religiusitas.....	45
3. Faktor-faktor Mempengaruhi Religiusitas.....	47
4. Hubungan Religiusitas dengan Motivasi Kerja.....	48
D. Motivasi Kerja.....	49
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	49
2. Teori Motivasi Kerja.....	50
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	53
4. Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam.....	54
BAB III: GAMBARAN UMUM BMT AL-IKHLAS.....	57
A. Sejarah Berdirinya BMT Al-Ikhlas.....	57
B. Visi, Misi BMT Al-Ikhlas.....	61
C. Produk-Produk BMT Al-Ikhlas.....	61
D. Lokasi Kantor Pelayanan BMT AL-Ikhlas.....	64
E. Perkembangan Organisasi Perusahaan.....	65
F. Struktur Organisasi BMT Al-Ikhlas.....	67
G. Kelembagaan BMT Al-Ikhlas.....	68
H. Budaya Kerja BMT Al-Ikhlas.....	69
I. Model Kepemimpinan BMT Al-Ikhlas.....	70
J. Kondisi Demografi Responden.....	71
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
B. Uji Asumsi Klasik.....	79
C. Pengujian Hipotesis.....	82
D. Analisis Deskriptif.....	88

BAB V : PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Terjemah Al-Qur'an	I
Biografi Tokoh	III
Surat Keterangan Penelitian BMT	V
Surat Keterangan Bappeda DIY	VI
Surat Keterangan Bappeda Yogyakarta	VII
Kuesioner	IX
Skor Pernyataan Kepemimpinan	XIV
Skor Pernyataan Lingkungan Kerja	XV
Skor Pernyataan Religiusitas	XVI
Skor Pernyataan Motivasi Kerja	XVII
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan	XVIII
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja	XX
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Religiusitas	XXI
Output Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja	XXIII
<i>Output Moderated Regression</i>	XXXV
<i>Curriculum Vitae</i>	XXXX

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	71
Tabel 2	Distribusi Responden Menurut Usia.....	71
Tabel 3	Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan.....	72
Tabel 4	Distribusi Responden Menurut Lama Kerja.....	72
Tabel 5	Validitas dan Reliabilitas Religiusitas.....	73
Tabel 6	Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan.....	75
Tabel 7	Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 8	Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	78
Tabel 9	Nilai VIF masing-masing Variabel Bebas.....	80
Tabel 10	Nilai Korelasi Ranka Spearman Antara Variabel Bebas dengan Residual.....	81
Tabel 11	Hasil Analisis dengan MRA.....	82

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gamabar 1	Diagram Hubungan Antar Variabel.....	11
Gamabar 2	Hubungan Perilaku Pemimpin dan Perilaku Pengikut dalam Model <i>Path Goal</i>	33
Gamabar 3	Struktur Organisasi BMT Al-Ikhlas.....	67
Gamabar 4	Interaksi Antara Kepemimpinan dengan..... Religiusitas terhadap Motivasi Kerja	85
Gamabar 5	Interaksi Antara Lingkungan Kerja dengan	87



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin. Untuk memimpin suatu perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang ideal. Ciri dari seorang pemimpin cenderung memiliki dan menjadi contoh persyaratan kualitas yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam menformulasikan strategi perusahaan, sehingga peranannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.¹

Perubahan paradigma dari persaingan materi menjadi persaingan pengetahuan menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif. Karena sumber daya manusia sangat menentukan *survive* organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dalam

¹ Aunur Rohim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 2.

mewujudkan eksistensi organisasi.² Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan cara pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang nantinya diharapkan mencapai kinerja yang lebih tinggi.³

Dalam perkembangan bisnis yang begitu cepat, perusahaan dituntut untuk dapat mengikutinya, sehingga tetap eksis di tengah persaingan yang ada. Salah satu tolak ukur keunggulan dalam bersaing antara perusahaan yang satu dengan yang lain adalah sampai sejauh mana perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya organisasi yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut agar lebih mampu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai profitabilitas yang diimbangi dengan produktivitas tinggi, sebab kalau perusahaan hanya mementingkan pencapaian laba saja dan meminimalkan biaya tanpa memikirkan kelangsungan hidup perusahaan tersebut, maka tidak menuntut kemungkinan perusahaan tersebut tidak akan mampu bertahan lama. Sehubungan dengan pentingnya peranan sumber daya manusia maka motivasi kerja karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, sehingga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan adanya dukungan dari setiap karyawan yang ada dalam perusahaan.

Sebaiknya seorang pemimpin harus bisa memahami sifat dan cara memotivasi para karyawannya, agar karyawannya mau melakukan pekerjaan

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet. ke-2 (Yogyakarta: Gaja Mada University Press, 1998), hlm. 40.

³ Sofian Effendi dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. ke-4 (Yogyakarta: Amara Books, 2003), hlm. 121.

yang diserahkan kepadanya untuk dikerjakan sebaik-baiknya. Motivasi diartikan sebagai faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.⁴ Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini merupakan aspek penting dalam menunjang tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sesuai dengan firman Allah SWT yang berkaitan dengan motivasi seseorang untuk bekerja adalah:

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى علم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون.⁵

Berdasarkan ayat di atas, jelas bahwa motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam kelangsungan sebuah perusahaan. Selanjutnya yang merupakan salah satu pendukung motivasi karyawan dalam bekerja adalah tersedianya lingkungan kerja yang sehat. Sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja yang kurang baik akan berakibat menurunnya semangat karyawan untuk bekerja dengan giat. Karyawan cenderung untuk bergairah bekerja apabila ada konsekuensi yang positif bagi dirinya maupun organisasi.

BMT (*baitul maal wat tamwil*) yang notabene adalah lembaga keuangan non bank saat ini perkembangannya sangat pesat secara kuantitas

⁴ Indriyo Gitosudarmo dan I Nyaman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, edisi ke-1 (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2000), hlm. 28.

⁵ At-Taubah (9) : 105.

akan tetapi dari segi kualitas sangat mencemaskan. Dari hasil pengamatan di lapangan, kebangkrutan atau terhambatnya kelancaran, kelangsungan dan keberhasilan suatu BMT salah satunya dipengaruhi oleh kelembagaan dan manajemen yang belum teratur. Ketidakteraturan tersebut disebabkan oleh kurangnya persiapan sumber daya manusia baik pengetahuan maupun keterampilan dalam mengelola BMT dan lemahnya pelaksanaan dan pengawasan dalam pengelolaan BMT.

BMT Al-Ikhlas yang menganut sistem syariah di dalamnya akan sangat baik apabila dapat mengimplementasikan nilai-nilai religius ke dalam perusahaan dan ditopang oleh sumber daya manusia yang Islami. Meskipun pengalaman keagamaan seseorang sulit diukur tetapi sangat membantu memotivasi kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh rasa *ghirah*. Hal ini terbukti dengan adanya penelitian yang mengatakan bahwasanya seseorang yang mempunyai penghayatan terhadap nilai-nilai agama akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang akan mendukung keberhasilan perusahaan.⁶

Dalam mewujudkan keberhasilan tersebut, peran seorang pemimpin sangat penting dalam mendorong dan mempengaruhi karyawannya dengan cara mencerahkan, menyadari, membangkitkan dan memperdayakan lewat pendekatan spritualitas atau nilai-nilai etis religius.⁷

⁶ Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitmen and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context," *Personal Review*, Vol. 30, Iss. 2 (Fanborough: 2001), hlm. 3.

⁷ Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*, cet. ke-1 (Malang: UMM Press, 2005), hlm. 11.

BMT Al-Ikhlas yang didirikan sejak tahun 1995 saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan ini ditandai dengan banyak dibukanya cabang-cabang baru, yang mana hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan Islami. Hal ini tentunya membutuhkan kerja keras dari semua pihak. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai *Moderating Variable* pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta”**.

B. Pokok Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta?
3. Apakah religiusitas memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta?
4. Apakah religiusitas memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah di atas maka tujuan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta
2. Menjelaskan apakah lingkungan kerja pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta
3. Menjelaskan apakah religiusitas memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta
4. Menjelaskan apakah religiusitas memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara ilmiah penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu syariah pada umumnya dan keuangan Islam pada khususnya serta menjadi rujukan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi kalangan praktisi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan *input* atau bahan masukan untuk menentukan kebijakan manajemen khususnya dalam manajemen personalia.

E. Telaah Pustaka

Berbagai studi telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahayu yang meneliti tentang “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 terdapat 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.⁸

Penelitian yang membahas tentang religiusitas adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Darmin Ahmad “Hubungan antara Religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT Mandiri Fingerindo Kendal”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tingkat religiusitas seorang karyawan dengan perilaku disiplin kerja karyawan. Jumlah karyawan 106 orang, yang terdiri dari 21 karyawan wanita dan 85 karyawan pria. Analisis data menggunakan *korelasi product moment*.

⁸ Rahayu, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo.” Skripsi UMY tahun 2001 tidak diterbitkan, hlm. 89.

Hasil penelitian ini adalah terdapat korelasi yang signifikan antara religiusitas karyawan dengan disiplin kerja.⁹

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andrea Gunawan “Pengaruh Budaya Religius Perusahaan terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Bringharjo Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah ada pengaruh budaya religius perusahaan dengan etos kerja karyawan. Populasi berjumlah 30 orang karyawan, analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan analisis verifikatif. Penelitian ini menghasilkan data bahwa budaya religius mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.¹⁰

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah adanya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan menggunakan variabel religiusitas sebagai *moderating variable*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁹ Muhammad Darmin Ahmad, “Hubungan antara Religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT Mandiri Fingerindo Kendal.” Skripsi Fakultas Psikologi UGM tahun 1995 tidak diterbitkan, hlm. 58-59.

¹⁰ Andrea Gunawan “Pengaruh Budaya Religius Perusahaan terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Bringharjo Yogyakarta”. Skripsi STIS Yogyakarta tahun 2000 tidak diterbitkan, hlm. 67-68.

F. Hipotesis

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

H_3 = Religiusitas memoderasi hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

H_4 = Religiusitas memoderasi hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

G. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel *moderating* dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang identik dengan variabel terikat atau variabel yang dijelaskan.¹¹ Variabel independen identik sebagai variabel bebas, penjelas atau sering dianggap prediktor atau penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen.¹² Sedangkan *moderating variable* adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel

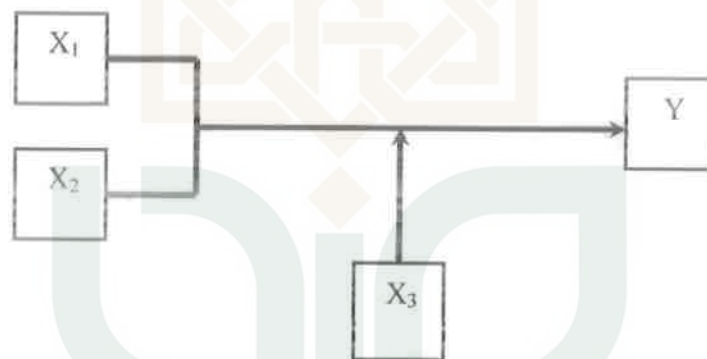
¹¹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonom* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001), hlm. 5.

¹² *Ibid.*, hlm. 5.

dependen. Variabel ini juga disebut sebagai variabel independen kedua.¹³ Pengertian lain *moderating variable* adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen.¹⁴ Dalam penelitian ini variabel dependennya motivasi kerja karyawan, variabel moderatingnya religiusitas dan variabel independennya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Gambar 1

Diagram Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen dengan Moderasi Religiusitas (Paradigma Jalur)
(Sumber: Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, 2004: 41)



Keterangan:

Y = Motivasi Kerja
X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Lingkungan Kerja
X₃ = Religiusitas

¹³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 33. Adapun perbedaan antara istilah *moderating* dan *intervening*. Menurut Murray (1990) yang dikutip oleh Slamet Riyadi menjelaskan bahwa *moderating* adalah faktor atau variabel yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel. Sedangkan *intervening* adalah faktor atau variabel yang dipengaruhi oleh suatu variabel dan mempengaruhi variabel lain. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 3, No. 2, Juli 2000. hlm. 137.

¹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Undip, 2005), hlm. 149.

H. Definisi Operasional Variabel

Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para karyawannya untuk berbuat sesuatu dengan rasa tanggung jawab untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kepemimpinan digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rahayu.¹⁵ Instrumen ini terdiri dari lima belas item dengan lima skala likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen kepemimpinan ini adalah:

- a) Pemimpin selalu mengembangkan serangkaian kegiatan yang bersifat baru bagi karyawan
- b) Bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- c) Pemimpin selalu memberikan peluang untuk mengembangkan diri pada karyawannya
- d) Keputusan yang diambil pemimpin bersifat rasional
- e) Pemimpin selalu memperhatikan kerja karyawan
- f) Pemimpin harus bersikap tegas untuk mendorong karyawan bekerja
- g) Pemimpin mampu menciptakan suasana yang kondusif di perusahaan
- h) Pemimpin berkomunikasi dengan baik kepada karyawan
- i) Pemimpin mensosialisasikan setiap ada program yang baru
- j) Sistem informasi yang ada di perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja

¹⁵ Rahayu, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RUSD Purworejo." Skripsi UMY Tahun 2001.

- k) Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bermanfaat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi
- l) Pemimpin selalu memberikan metode penyelesaian pekerjaan yang lebih baik bagi karyawan
- m) Pemimpin mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain
- n) Pemimpin selalu mendengarkan aspirasi karyawan
- o) Pemimpin selalu memberikan contoh loyalitas terhadap karyawan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Untuk mengukur lingkungan kerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rahayu.¹⁶ Instrumen ini terdiri dari tujuh item dengan lima skala likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen pengukur lingkungan kerja ini adalah:

- a) Di lingkungan kerja keadaannya cukup bising
- b) Keadaan penerangan atau cahaya yang ada di ruang kerja memadai
- c) Keadaan pertukaran udara yang ada di ruangan kerja sangat baik
- d) Perusahaan selalu menyediakan sarana yang dapat menjamin keselamatan kerja
- e) Lingkungan atau suasana kerja sangat mendukung untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan
- f) Keamanan di lingkungan kerja kurang terjamin
- g) Kebersihan di lingkungan kerja sangat baik

3. Religiusitas

Religiusitas yang dimaksud adalah nilai-nilai ketaatan seseorang dalam melaksanakan ajaran agamanya, dalam hal hubungannya dengan Tuhan, yang diwujudkan dalam keyakinan, peribadatan, penghayatan, pengalaman, pengetahuan keagamaan dan diinternalisasikan dalam

¹⁶ Rahayu, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RUSD Purworejo." Skripsi UMY Tahun 2001.

kehidupan sehari-sehari. Untuk mengukur religiusitas berdasarkan teori dimensi-dimensi religiusitas yang dikemukakan oleh Glock dan Stark (dalam Robinson dan Shaver, 1975, Dittes dalam Lindsey dan Aronson, 1975, Jamaluddin Ancok, 1978) yang terdiri dari dimensi keimanan (*religious belief*), dimensi peribadatan (*religious practice*), dimensi pengetahuan (*religious knowledge*), dimensi penghayatan (*religious feeling*), dimensi konsekuensi pengalaman (*religious effect*). Dimensi ini sangat sesuai dengan dimensi-dimensi religiusitas menurut agama Islam yang diteliti oleh Kementerian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup 1987, yaitu aspek iman, aspek Islam, aspek ikhsan, aspek ilmu, aspek amal. Dalam penelitian ini instrumennya menggunakan instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Ahmad.¹⁷ Instrumen ini terdiri dari tujuh belas item dengan lima skala likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen pengukur religiusitas ini adalah:

- a) Menyakini adanya Malaikat dan Nabi
- b) Tidak ada satu pun yang tidak diketahui oleh Allah
- c) Selalu menjalani sholat wajib lima waktu
- d) Setelah melakukan perbuatan dosa akan menyesal dan bertobat kepada Allah
- e) Ada keraguan tentang adanya hari kiamat
- f) Sesama teman-teman di perusahaan atau di rumah bila ketemu mengucapkan Assalamu'alaikum
- g) Sering melakukan puasa sunnah
- h) Ada kemungkinan terdapat beberapa bagian ayat al-Quran yang tidak benar
- i) Yakin bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Allah yang terakhir dan penyempurnaan ajaran sebelumnya

¹⁷ Muhammad Darmin Ahmad, "Hubungan antara Religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT Mandiri Fingerindo Kendal." Skripsi Fakultas Psikologi UGM Tahun 1995.

- j) Kalau waktu sibuk sering lupa sholat wajib
- k) Berkata dan bersikap tidak jujur kepada orang lain
- l) Melanggar perbuatan Allah adalah perbuatan dosa
- m) Islam bukan agama satu-satunya yang benar dihadapan Allah
- n) Ada keinginan untuk melaksanakan ibadah haji
- o) Setiap melakukan sesuatu dimulai dengan membaca Basmalah dan di akhiri dengan membaca Hamdalah
- p) Berusaha untuk bisa sholat wajib berjama'ah
- q) Percaya takdir Allah berlaku

4. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Suryanti.¹⁸ Instrumen ini terdiri dari empat belas item dengan lima skala likert. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen pengukur motivasi kerja ini adalah:

- a) Pengakuan atas prestasi kerja dari perusahaan dapat memotivasi kerja karyawan
- b) Gaji dapat memotivasi karyawan dalam bekerja
- c) Promosi yang obyektif bagi karyawan berprestasi mampu memotivasi untuk bekerja lebih giat lagi
- d) Berusaha mengerjakan tugas tepat waktu meskipun sarana kerja kurang memuaskan
- e) Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diharapkan dapat menghasilkan yang terbaik
- f) Karyawan yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja
- g) Teman-teman di perusahaan sangat menyenangkan
- h) Perusahaan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua karyawan tanpa memperdulikan prestasi kerja karyawan
- i) Merasa selalu dihargai oleh teman sekerja
- j) Jaminan kesejahteraan yang diberikan perusahaan cukup memuaskan

¹⁸ Suryanti, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Amanah Ummah Bogor." Skripsi STIS Tahun 2000.

- k) Kerja sama antara sesama karyawan di perusahaan cukup baik
- l) Sering merasakan bosan pada pekerjaan
- m) Teman-teman sekerja saling membantu memecahkan masalah atau kesulitan yang dihadapi karyawan
- n) Hubungan atasan dengan bawahan cukup baik

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh secara langsung dari objek dalam hal ini adalah BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menggambarkan dan menjelaskan variabel independen sejauh mana pengaruh dan hubungannya terhadap variabel satu dengan variabel lainnya.¹⁹

3. Teknik Pengukuran dan Pengujian Instrumen Penelitian

a. Teknik Pengukuran

Pengukuran adalah penggunaan angka-angka pada objek atau peristiwa menurut aturan tertentu.²⁰ Dalam penelitian ini, cara untuk

¹⁹ Perbedaan pokok antara penelitian deskriptif dan penelitian penjelasan (*explanatory research*) tidaklah terletak pada sifat datanya, melainkan pada sifat analisisnya. Lihat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, cet. ke-2 (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1995), hlm. 5.

²⁰ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, cet. ke-4 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 75.

mengukur variabel-variabel menggunakan *skala likert*.²¹ Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan 5 *skala likert*. Untuk pertanyaan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan alternatif jawaban yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Sedangkan untuk pertanyaan religiusitas dengan alternatif jawaban ya (skor 5), sering (skor 4), kadang-kadang (skor 3), hampir tidak pernah (skor 2) dan tidak pernah (skor 1).

b. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner, sehingga uji validitas dan reliabilitas dilakukan setiap item di dalam kuesioner.

1) Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat ukur mempunyai validitas yang tinggi apabila mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan

²¹ *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam fenomena penelitian sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Lihat Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 86.

maksud dilakukannya pengukuran.²² Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*.²³

$$r = \frac{N(\sum Xy) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antar item (x) dengan skor total (y)
 X = Skor setiap item
 Y = Skor total
 N = Jumlah responden

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama.²⁴ Data yang reliabel belum tentu valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

teknik pengukuran koefisien *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:²⁵

5. ²² Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), hlm.

²³ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, hlm. 137

²⁴ *Ibid.*, hlm. 140.

²⁵ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, hlm. 86.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right)$$

Keterangan:

n = Jumlah butir

v_i = Varians butir, tanda sigma berarti jumlah

v_t = Varians nilai total

4. Tehnik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 36 orang karyawan di bagian administrasi maupun di lapangan pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.²⁶

5. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey²⁷ dan wawancara.²⁸ Wawancara ini dilakukan oleh penyusun dengan model wawancara tidak berstruktur, dilakukan dengan bebas tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

²⁶ *Sampling Jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila sampel relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Lihat Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 78.

²⁷ Survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Lihat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, hlm. 3.

²⁸ Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden. Lihat Soeratno dan Lincoln Arsyad, *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, cet. ke-3 (Yogyakarta: AMP YKPN, 1999), hlm. 92.

Menggunakan dua sumber data. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden BMT Al-Ikhlas dengan menggunakan angket yang telah tersebar dan hasil interview. Sedangkan data sekunder yaitu data tambahan yang diperoleh dari studi kepustakaan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket (kuesioner).²⁹ Pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen penelitian ini bersifat tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu yang sudah disediakan dengan memberikan tanda.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk melengkapi analisis inferensial yang datanya diperoleh dari angket dan wawancara. Analisis deskriptif ini dilakukan agar data yang terkumpul dapat memberikan pemahaman tentang penafsiran terhadap hasil analisis, sehingga diperoleh temuan penelitian yang bermakna lebih luas, interpretasi ini dilakukan dengan menggunakan teori relevan dengan variabel yang ada.

²⁹ Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Lihat Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 135.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan uraian-uraian dari jawaban yang telah terkumpul dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis inferensial ini merupakan pengujian hipotesis untuk mencari pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

a) Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi multikolinieritas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.³⁰

b) Tidak Memenuhi Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.³¹

³⁰ Singgih Santoso, *SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), hlm. 203.

³¹ *Ibid.*, hlm. 208.

2. *Moderated Regression Analysis*

Analisis interaksi dalam regresi digunakan untuk mendeteksi pengaruh dari *variable moderating* dimana modelnya berbentuk:³²

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_1 X_3 + b_5 X_2 X_3$$

Keterangan:

Y	=	Motivasi kerja
X ₁	=	Kepemimpinan
X ₂	=	Lingkungan kerja
X ₃	=	Religiusitas
b ₄ (X ₁ X ₃)	=	Bentuk interaksi
b ₅ (X ₂ X ₃)	=	Bentuk interaksi

Perhitungan *Moderated Regression Analysis* dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 13.0*.

J. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penyusunan skripsi ini lebih sistematis dan terfokus dalam satu pemikiran maka penulis sajikan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum penulisan skripsi.

Bab satu berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, hipotesis, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, metode penelitian, sistematika pembahasan.

³² Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti* (Bandung: Tarsito, 2003), hlm. 248.

Bab kedua memuat landasan teori mengenai kepemimpinan. Pembahasan dimulai dengan pengertian kepemimpinan, sifat-sifat kepemimpinan, teori-teori tentang kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya dijelaskan, pengertian lingkungan kerja, kondisi kerja atau lingkungan fisik kerja, hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Pengertian religiusitas, dimensi-dimensi religiusitas, faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas, hubungan religiusitas dengan motivasi kerja. Pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan motivasi kerja menurut pandangan Islam.

Bab ketiga berupa gambaran umum BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, yang terdiri dari sejarah berdirinya, visi dan misi, produk-produk BMT Al-Ikhlas, lokasi kantor pelayanan BMT Al-Ikhlas, perkembangan organisasi perusahaan, struktur organisasi dan kelembagaan BMT Al-Ikhlas, budaya kerja BMT Al-Ikhlas, model kepemimpinan BMT Al-Ikhlas, kondisi demografi responden BMT Al-Ikhlas.

Bab keempat memuat tentang data yang diperoleh dari hasil penelitian di BMT Al-Ikhlas meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Bab kelima berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis regresi dengan koefisien regresi (b_1) sebesar 0,361 dengan nilai $t_{hitung}=9,691$ dan $p=0,000$. Tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ atau 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa setiap keputusan dan gaya kepemimpinan BMT Al-Ikhlas sangat besar dampaknya terhadap perilaku karyawannya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis regresi dengan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,207 dengan nilai $t_{hitung}=1,898$ dan $p=0,000$. Tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ atau 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan faktor yang penting bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas perusahaan. Karena semakin baik/nyaman lingkungan kerja maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi.

3. Religiusitas memoderasi hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Dengan masuknya religiusitas ke dalam regresi 1 menjadi regresi 3, dengan nilai probabilitas dalam regresi ketiga dari taraf signifikan yaitu $p=0,002 < 0,05$ dan koefisien determinasi meningkat dari *adjusted* $R^2=0,844$ menjadi *adjusted* $R^2=0,935$. Dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan variabel moderator bagi hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin religius/memahami nilai-nilai keagamaan seorang pemimpin maka semakin bisa ia membawa karyawannya bertingkah laku yang baik dan memberi semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan target perusahaan secara efektif dan efisien.
4. Religiusitas memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil pengujian dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai alat analisis data, bahwa dengan masuknya religiusitas ke dalam regresi regresi 2 menjadi regresi 4, dengan nilai probabilitas dalam regresi keempat dari taraf signifikan yaitu $p=0,032 < 0,05$ dan koefisien determinasi meningkat dari *adjusted* $R^2=0,844$ menjadi *adjusted* $R^2=0,935$. Dengan demikian bahwa religiusitas merupakan variabel moderator bagi hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa lingkungan kerja yang religius mencerminkan nilai-nilai keagamaan dan sangat besar dampaknya terhadap perilaku

karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap anggota organisasi yang berada di dalamnya.

B. Saran

1. Bagi BMT secara umum

Karena karyawan merupakan salah satu bagian inti berlangsungnya proses usaha dan merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan dengan baik, tentunya dengan memberi gaji yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, berpeluang mendapat promosi, serta lingkungan pekerjaan berupa kebijakan perusahaan yang sehat, sehingga ada rasa kepemilikan pada diri karyawan terhadap BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

2. Bagi Manajer

Manajer merupakan penggerak roda manajemen perusahaan dan sebagai motivator utama bagi para karyawan di dalam bekerja. Manajer diharapkan dapat menjalin kerja sama yang solid dan menjalin komunikasi yang aktif antara atasan dengan karyawan dan bersedia menerima kritikan yang sifatnya membangun dari karyawan demi kemajuan BMT, serta lebih mengikutkan sertakan para karyawannya di dalam memberi suatu kebijakan.

3. Bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja kiranya perlu memasukkan faktor-faktor lain

selain kepemimpinan dan lingkungan kerja. Untuk variabel religiusitas menggunakan selain teori Glock dan Stark yaitu teori religius intrinsik dan ekstrinsik dari Allport (1950), dan memperluas obyek penelitian dengan menggunakan perusahaan yang memiliki karyawan yang berjumlah besar.



Daftar Pustaka

- Azwar, Saifudin, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.
- Arsyad, Lincolin dan Soeratno, *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP YKPN, 1999.
- As'ad, Moh, *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 1986.
- _____, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Ahyari, Agus, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta: NPFE, 1994.
- Antonio, Syafi'I, *Bank Syari'ah: Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Al-Alwani, Taha Jabir, *Bisnis Islam*, alih bahasa, Yogyakarta: AK GROUP: 2005.
- Ahmad, Darmin, Muhammad. "Hubungan Antara Religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT Mandiri Fingerindo Kendal." Skripsi Fakultas Psikologi, Universitas Gajdah Mada Yogyakarta, 1995.
- Budiyono Haris dan Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Departemen Agama R.I., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Mahkota, 1989.
- Danim, Sudarwan, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Dister Ofm, Nico Syukur, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, Yogyakarta: Kanisius, 1988.
- Darajat, Zakiyah, *Peranan Agama dalam Kesehatan Mental*, Jakarta: Gunung Agung, 1983.
- Effendi, Sofian dan Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Pustaka LP3ES, 1995.
- Effendi, Sofian dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2003.

- Effendi, Sofian dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. ke-4, Yogyakarta: Amara Books, 2003.
- Gujarati, Damodar N. *International Edition Basic Econometrics*, Jakarta: 2003.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Undip, 2005.
- Gondokusumo, A. A, *Komunikasi Penugasan*, Jakarta: Gunung Agung, 1980.
- Gie, Liang, *Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Liberty, 1992.
- Gunawan, Andrea, "Pengaruh Budaya Religius Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BMT Bringharjo Yogyakarta" Skripsi (tidak diterbitkan), STIS Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, cet. ke-3, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, cet. ke-17, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Herawati, Jajuk dan Sunarto, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UST, 2002.
- Jalaluddin. *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- I Nyaman Sudita, Indriyo Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, edisi ke-1, Yogyakarta: BPFE-UGM, 2000.
- Kuncoro, Mudrajat, *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2001.
- Lestari, Fitri Ari "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Fisik Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Seksi Cerutu pada Taru Martani Yogyakarta." Skripsi (tidak diterbitkan), Universitas Negeri Yogyakarta.
- Munandar, Sunyoto Ashar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI-Press, 2001.
- Mursi Hamid, Abdul, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Mangunwijaya, J.B, *Sastra dan Religiusitas*, Jakarta: Sinar Harapan, 1982.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, cet. ke-2, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.

- Nitisemito, Sumadji, Alex, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet. ke-2, Yogyakarta: Gaja Mada University Press, 1998.
- Nafiah, Daimatun, "Korelasi antara Persepsi Kepemimpinan, Lingkungan Fisik Kerja dan Pengawasan dengan Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sleman," Skripsi (tidak diterbitkan), Universitas Negeri Yogyakarta, 1996.
- Santoso, Singgih, *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito, 2003.
- Soehartono, Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, cet. ke-4, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Silalahi, Ulbert, *Asas-asas Manajemen*, cet. ke-1, Bandung: Mandor Maju, 1996.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. ke-4, Bandung: Alfabeta, 2002.
- Sudarsono, Heri, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Diskriptif dan Ilustrasi*, Yogyakarta: Ekonesia, 2003.
- Shihab, Quraish, *Membumikan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 1998.
- Rahayu, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada RUSD Peworeja." Skripsi (tidak diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2001.
- Riyadi, Slamet, Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 3, No.2, 2000.
- Subandi, "Hubungan antara Tingkat Religiusitas dengan Kecemasan pada Remaja Fakultas Psikologi UGM," *Laporan Penelitian*, Universitas Gajdah Mada, Yogyakarta, 1998.
- Slamet, Hubungan antara Religiusitas dan persepsi terhadap Partai Islam dengan Sikap Memilih Partai Islam (Studi Kasus pada Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta), Tesis, (tidak diterbitkan), Program Studi Psikologi Jurusan Ilmu Sosial Universitas Gajdah Mada Yogyakarta, 2005.

- Tim SOP, *Panduan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil*, Yayasan Peramu, Bogor, 1999.
- Tobroni, *The Spiritual Leadership Pengefektifan Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spritual Etis*, cet. ke-1, Malang: UMM Press, 2005.
- Wijayanto, Iip dan Aunur Rohim Fakhri, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: UII Press, 2001.
- Widiyanti Ninik, Y. W. Sunindhia, *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*, cet. ke-2, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Widiyanta, Ari, *Hubungan Religiusitas dengan Sikap terhadap Lingkungan Alam pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UGM*, "Skripsi (tidak diterbitkan), Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, 1998.
- Wibisono Kunto, "Manajemen Konflik sebagai Variabel Pemoderasi hubungan antara *Relationship Conflict* dengan Kreativitas dan Kepuasan Anggota Tim," Surakarta: Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2004.
- Yousef, A. Darwish, "Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context," *Personal Review*, Vol. 30, Iss. 2, Fanborough: 2001.




CURRICULUM VITAE

Nama : Zinuri
Tempat, Tanggal Lahir : Bangka, 19 September 1980
Alamat : Payabenua, Kec. Mendo Barat Bangka Belitung
Nama Ayah : Mansur
Nama Ibu : Murtini
Pendidikan : SDN Payabenua 142 Bangka Belitung 1993
MTs An-Najah Payabenua Tahun 1997
MA Al-Islam Kemuja Bangka Tahun 2000
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2006

Yogyakarta, 4 Robi'ul Awwal 1427 M
3 April 2006 H

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun

Zinuri
00390070