

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN  
DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN DALAM  
NEGERI REGIONAL YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

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

**Diajukan Oleh :**

**Lutviatun Fatimah**

**NIM 13240080**

**Pembimbing :**

**Dra. Siti Fatimah M.Pd**

**NIP 19690401 199403 2 002**

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

**2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN  
DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN DALAM  
NEGRI REGIONAL YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

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

**Diajukan Oleh :**

**Lutviatun Fatimah**

**NIM 13240080**

**Pembimbing :**

**Dra. Siti Fatimah M.Pd**

**NIP 19690401 199403 2 002**

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

**2017**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
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: B-/Un.02/DD/PP.05.3/08/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
KARYAWAN DI PUSDIKLAT REGIONAL KEMENDAGRI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lutviatun Fatimah  
NIM/Jurusan : 13240080/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 14 Agustus 2017  
Nilai Munaqasyah : 90 (A -)

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I.

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

Penguji II.

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

Penguji III.

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si.  
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 21 Agustus 2017

PLT Dekan.

Drs. H.M. Kholili, M.Si.  
NIP 19590408 198503 1 005



## 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 selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lutviatun Fatimah  
NIM : 13240080  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada 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 dapat segera di munaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

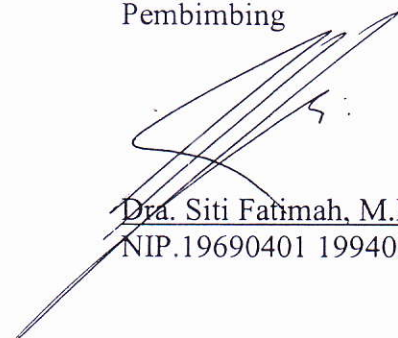
*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Ketua Jurusan/Prodi  
Manajemen Dakwah



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

Yogyakarta, 13 Maret 2017  
Pembimbing



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



## SURAT PERNYATAAN KEAASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lutviatun Fatimah  
NIM : 13240080  
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta)”** adalah hasil karya pribadi dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai bahan acuan.

Yogyakarta, 2 agustus 2017



Yang Menyatakan,

Lutviatun Fatimah

NIM.13240080

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan karya ini untuk :

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTTO

“Allah SWT mempunyai al-Asma al-Husna, maka memohonlah kepada-Nya  
dengan menyebut al-Asma al-Husna itu”  
(QS. Al-a’raf (7) : 180)



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil' alamin*, saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta kemudahan atas skripsi ini. Tak lupa sholawat serta salam sennatiasa tercurahkan kepada baginda Rosul Muhammad SAW yang kita semua nantikan syafaatnya di akhir yaman. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta” telah diselesaikan secara maksimal.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dibidang Manajemen dakwah, fakultas dakwah dan komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. M. Nazili selaku Sekretaris Jurusan yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi atau surat menyurat.
5. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si selaku Dosen penasehat akademik
6. Dra. Siti Fatimah M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing peneliti hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Hj. Tejawati, S.H selaku staff TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian skripsi ini.



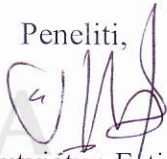
10. Segenap dosen Manajemen Dakwah yang telah membagi ilmu selama ini.
11. Alm. ibunda tercinta yang telah mengandung, melahirkan, dan mendidik dengan sepenuh hati.
12. Ayahanda yang telah membimbing serta menemani seorang diri. Trimakasih atas segala perjuangan, kasih sayang dan kesabaran yang tidak terbatas.
13. Kakak kandung Ika Sulis Viandari dan kakak ipar Wisnu Broto serta keponakan Aira Salsabila Rahma, kalimantan bukanlah jarak yang begitu jauh selama hati kita tetap menyatu. salam sayang.
14. Mbak Upik, Mas Agung, Mas Abrar, Zahfran, Dina terimakasih untuk masukan dan semangatnya.
15. Keluarga besar RA KREATIF Al Baraakah, teman-teman kerja yang luar biasa hebat. terimakasih atas dukungan dan semangatnya.
16. Hepi Marini yang telah menjadi saudara, sahabat, kakak, adek dari bayi hingga sampai detik ini. terimakasih telah menjadi salah satu tempat yang nyaman bagi peneliti mengadu segala keluh kesah dan Afra Shafura Zahra Indra yang sudah menjadi teman terdekat selama empat tahun di kampus tercinta ini.
17. Mas Rendra teman dalam berbagi segala hal yang telah memberi semangat dan dorongan demi terselesaikannya skripsi ini.
18. Bunglon Holic (Putri Handayani, Hepi Marini, Arini dewi, Ernani, Hastyarini, Lusi indar) terimakasih untuk support dan doa nya.

19. Fawzi Riski Pradana yang selalu sabar mengajari pembuatan karya ilmiah ini dari awal hingga akhir.
20. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2013. Yang telah menjadi bagian terindah dalam cerita kehidupan dikampus tercinta ini.
21. Teman-teman KKN angkatan 90 Dara, Zid, Khilya, Anisa, Astri, Zainal, Taufiq, Hendra, Dicky yang telah menjadi keluarga satu atap selama satu bulan lamanya.
22. Pihak Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta yang telah membantu berlangsungnya penelitian skripsi ini.
23. Mas Ibrahim selaku staf evadani yang telah membantu mengurus izin penelitian.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, bagi peneliti, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua. *Amin*.

Yogyakarta, 2 Agustus 2017

Peneliti,

  
Lutviatun Fatimah  
NIM.13240080

## ABSTRAK

Lutviatun Fatimah. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (studi di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta)*. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk dapat bertahan dalam suatu komitmen maka diperlukan adanya motivasi. Namun pada kenyataannya banyak terdapat karyawan yang bekerja sesuai keinginannya sendiri, tidak jarang juga sebelum jam kerja usai mereka sudah meninggalkan ruang kerjanya. Maka perlu adanya pemberian motivasi terhadap karyawan agar meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada sebuah lembaga atau perusahaan. Penerapan motivasi kerja juga dilakukan oleh Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di lingkungan Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan mengambil lokasi penelitian di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta. Data diambil dengan angket/kuesioner, serta didukung dengan data dokumentasi, dan observasi. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 92 pegawai. Data diolah dengan SPSS versi 24.0 *for windows* dengan metode analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji heterokedastisitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis yang menggunakan uji t, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif yaitu sebesar 0,630 dengan komitmen organisasi memiliki nilai konstanta 1,605. Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan angka 0,38814 atau dengan kata lain motivasi kerja memiliki pengaruh signifikansi sebesar 37,7% terhadap komitmen organisasi, adapun 62,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Pusdiklat Kemendagri

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka .....	7
F. Kerangka Teori .....	10
G. Kerangka Berfikir .....	20
H. Hipotesis .....	21
I. Sistematika Penulisan .....	22



<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
B. Jenis Penelitian .....	31
C. Subyek dan Obyek Penelitian .....	32
D. Sumber Data .....	32
E. Variabel Penelitian .....	33
F. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	34
G. Populasi dan Sampel .....	37
H. Metode Pengumpulan Data .....	40
I. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran .....	41
J. Uji Instrumen.....	43
K. Analisis Data .....	45
<b>BAB III GAMBARAN UMUM KEMENAG KEBUMEN .....</b>	<b>54</b>
A. Sejarah .....	54
B. Nomenklatur dan Lokasi .....	58
C. Visi dan Misi .....	59
D. Budaya Kerja .....	60
E. Struktur Organisasi .....	64
F. Tugas Pokok dan Fungsi .....	65
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
A. Persiapan Penelitian .....	68
B. Pelaksanaan Penelitian .....	68
C. Uji Analisis Deskriptif .....	69

D. Uji Instrumen Data .....	74
E. Uji Asusmsi Klasik.....	80
F. Analisis Regresi Sederhana .....	83
G. Uji Hipotesis .....	86
H. Pembahasan .....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 1.1 Model Kerangka Berpikir.....	21
Gambar 1.2 Skema Hipotesis.....	23
Tabel 1.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	33
Tabel 1.2 Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi.....	34
Tabel 1.3 Interval skala likert.....	35
Gambar 3.1 Struktur organisasi.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Hasil uji validitas.....	66
Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas.....	67
Tabel 4.6 Hasil uji normalitas.....	68
Tabel 4.7 Hasil uji linieritas.....	69
Gambar 4.1 Hasil uji heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	71
Tabel 4.9 Hasil uji t.....	72
Tabel 4.10 Hasil uji koefisien determinasi.....	73

## BAB I

### A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta”. Menghindari kesalahpahaman pembaca yang dapat merubah maksud sebenarnya dari judul skripsi ini, maka penulis perlu adanya menegaskan judul, yaitu :

#### 1. Pengaruh

Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengaruh diartikan sebagai daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Sedangkan dalam ilmu statistik pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.<sup>2</sup>

#### 2. Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones dalam jurnal *agora*, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja

---

<sup>1</sup> Tim penyusun pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, “*kamus besar bahasa Indonesia*”, hlm.664

<sup>2</sup> Anas Sudijiono, “*Pengantar Statistik Pendidikan*” ,(Jakarta: RajaGrafindo,2000),hlm.20.



yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>3</sup>

### 3. *Organization Commitment*

*Organization Commitment* atau Komitmen Organisasional menurut Luthans mendefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap (loyal) sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.<sup>4</sup> Allen & Meyer komponen dari komitmen organisasional adalah komitmen afektif (*personal character & value*), komitmen berkelanjutan (biaya & manfaat), komitmen normative (psikologi).<sup>5</sup>

Jadi yang dimaksud *Organizational Commitment* (Komitmen organisasional) dalam penelitian ini merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi baik dari segi afektif atau karakter personal, kontinuitas atau manfaat, serta normative atau secara psikologis.

### 4. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementrian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

Pusdiklat regional Yogyakarta merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan dan pelatihan yang bertujuan

---

<sup>3</sup>Anastasya dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIEF di Surabaya”, jurnal Agora Vol 1 No 3 (2013).

<sup>4</sup> Fred Luthans, Perilaku Organisasi, terj., Vivin Andika, (ANDI: Yogyakarta, 2010), hlm.

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm.249

mempersiapkan penyelenggaraan pemerintahan yang kompeten dalam bidang tugas dan fungsinya yang siap berkompetisi dalam era globalisasi melalui pemberdayaan otonomi daerah.<sup>6</sup>

Secara keseluruhan yang dimaksud dari judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta”** adalah penelitian mengenai akibat yang muncul dari penerapan motivasi kerja yaitu rangsangan atau keinginan yang terdapat pada diri manusia yang mendorong manusia melakukan aktivitas tertentu dan komitmen organisasi yaitu sikap yang memunculkan sikap peduli pada organisasi atau lembaga guna kemajuan lembaga atau organisasi tersebut.

## **B. Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>6</sup><http://diklatregyogya.kemendagri.go.id/>, diakses tanggal 14 Januari 2017, Pukul 21.48 WIB.

hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.<sup>7</sup>

Namun kenyataannya banyak perusahaan yang kurang memperhatikan komitmen/loyalitas karyawannya, tidak jarang mereka melakukan aktivitas “cabut” sebelum jam kerja usai. Fenomena ini tidak hanya menjangkiti para karyawan swasta, akan tetapi tidak menutup kemungkinan juga menjangkiti para karyawan PNS. Pemandangan bolos kerja atau meninggalkan ruangan dan urung kerja sebelum jam aktif kerja selesai menjadi persoalan yang kian dianggap sepele. Padahal, justru memiliki konsekuensi yang sangat berat. Di negara-negara berkembang, fenomena tersebut nyaris menjelma sebagai budaya yang diakui atau tidak masih sangat mengakar. Di negara-negara timur tengah misalnya. Rendahnya kedisiplinan oknum PNS ataupun karyawan swasta di Mesir, sebagai contoh mendapat perhatian serius Lembaga Fatwa (Dar al-Ifta) negara berjuluk Seribu Menara itu. Bahwa Islam menegaskan pekerjaan adalah salah satu bentuk amanat yang wajib ditunaikan oleh si penanggung jawab. Jika amanat yang dimaksud tak ditunaikan maka ia dinyatakan telah berkhianat. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an Surat An-Nisaa’ ayat 4:

*“Sesungguhnya Allah Menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yangberhak menerimanya” Q.S An-Nisaa’ 4:58.*

---

<sup>7</sup>Rangga Mahardika dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (survei karyawan Pt.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)”, *jurnal ilmu Administrasi Brawijaya Malang*, hlm.1

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.<sup>8</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>9</sup>

Setiap organisasi diharapkan dapat mencapai kesuksesan. Organisasi yang sukses tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang mumpuni. Sumber daya manusia dalam perusahaan atau lembaga terdiri dari seorang pemimpin dan karyawan, mereka harus saling bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kompetensi yang mereka miliki saja tidak cukup untuk membuat organisasi yang dijalankan bisa sukses.

---

<sup>8</sup>Ibid, hlm.2

<sup>9</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2009), hlm.147.



Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusia. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya.<sup>10</sup>

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, aparatur memegang peranan yang strategis. Keberhasilan ataupun kegagalan penyelenggaraan pemerintahan akan sangat tergantung kepada kualitas dan kompetensi aparatur yang menjalankan roda pemerintahan. Suasana transisi dan perubahan yang cepat dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, aparatur sebagai motor penggerak birokrasi dihadapkan pada tuntutan yang tinggi dari masyarakat. Masyarakat menaruh harapan yang tinggi agar aparatur pemerintah meningkatkan kualitas pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas. Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta adalah bentuk dari pengembangan SDM dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional. Selain itu Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan dan berkomitmen pada sesuatu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sangat penting dilakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja

---

<sup>10</sup>Wibowo, "*Perilaku Dalam Organisasi*", (Rajawali pers:Jakarta,2015), hlm.187.

Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan(Studi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementrian Dalam Negeri Regional Yogyakarta).

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diambil dari penelitian ini adalah, Adakah Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Untuk menguji adakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementrian Dalam negeri Regional Yogyakarta.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Bagi peneliti, menambah pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai motivasi kerja didalam bekerja.
- b) Bagi lembaga, sebagai tolok ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- c) Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi informasi mengenai kualitas SDM di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.

## E. Kajian Pustaka

- a. Jurnal yang disusun oleh Sumanto dan Anik Hermaningsih dengan judul, *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT.Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang”*. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, dimana dimensi yang memiliki korelasi paling kuat terhadap komitmen afektif adalah dimensi orientasi tim. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, dengan dimensi-dimensi yang harus diperhatikan, yaitu dimensi dissatisfiers yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Dari hasil penelitian dari kedua variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang paling mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Utama Tangerang adalah variabel budaya organisasi.
- b. Jurnal yang disusun oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto dengan judul, *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI KNIEF di Surabaya”*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Anastasia dan Eddy, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Hasil frekuensi jawaban dari para karyawan PT. DAI KNIEF menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

- c. Jurnal yang disusun oleh Windha dkk dengan judul, “*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari faktor higienis dan faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan faktor higienis lebih mempengaruhi dari pada faktor motivator. 2. hasil menunjukkan bahwa faktor higienis dan faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan faktor higienis lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasional dari pada faktor motivator. 3. Kepuasan kerja pada penelitian yang dilakukan windha dkk digunakan sebagai variabel intervening, atau sebagai pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja yang terdiri dari faktor higienis dan faktor motivator. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh windha dkk menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 4. Faktor higienis dan faktor motivator berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Berbeda dengan ketiga penelitian tersebut penelitian ini akan mengangkat mengenai *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Kasus di Pusdiklat regional Kemendagri Yogyakarta)*. Sedikit perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya terletak pada objek dan subjek penelitiannya. Dalam penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta).

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Motivasi Kerja**

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

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.<sup>11</sup>

Menurut G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. *Pertama*, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan

---

<sup>11</sup>Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, ed.revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm.141

mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.<sup>12</sup>

Menurut George dan Jones dalam jurnal Leonardo mengatakan, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*).<sup>13</sup>

Sesungguhnya segala kebutuhan manusia itu telah Allah SWT sediakan dengan segala fasilitas dan sumber daya yang diperlukan, tinggal bagaimana manusia dalam mendayagunakannya secara optimal dan bijaksana. Akan tetapi segala kebutuhan akan terasa sia-sia apabila tidak ada niat dalam diri kita sendiri, karena

---

<sup>12</sup>Ibid, hlm.145

<sup>13</sup>Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”, *Jurnal Agora* Vol.1 No.3 (2013), hlm.2.



sesungguhnya hanya kita sendiri yang dapat mengetahui segala kebutuhan dan keinginan kita. Untuk itu kita wajib berusaha sendiri dan tidak hanya mengandalkan orang lain, seperti dalam Al-Qur'an Allah berfirman :

نَفْسِهِمْ أَمْ أَوْ يُغَيِّرُ حَتَّىٰ مِيقَاتٍ مَّا يُغَيِّرُ اللَّهُ بِإِذْنِهِ

Artinya: "...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..."

(Ar-Ra'd Ayat:11)

Dari ayat tersebut kita dapat mengetahui bahwa untuk merubah keadaan kita, kita harus berusaha dan juga berdoa. Berhubungan baik dengan manusia dan tentunya juga berhubungan baik dengan Allah SWT. Seseorang yang berhubungan baik dengan sesama manusia maka akan membuka pintu rejeki, disamping itu manusia yang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya harus bekerja. Sedangkan jika kita juga berhubungan baik dengan Allah SWT maka ridho-Nya akan selalu bersama kita.

#### **b. Teori-Teori Motivasi**

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

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.<sup>14</sup>

##### *a) Physiological Needs*

---

<sup>14</sup>Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", ed.revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm.152.

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

*b) Safety and Security Needs*

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

*c) Affiliation or Acceptance Needs*

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai

*d) Esteem or Status Needs*

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

*e) Self Actualization*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

2) *Teori dua faktor dari Herzberg*

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Maintenance Factors (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

- b) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, dan dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

3) *Teori X dan Y Mc. Gregore*

*Menurut teori X*, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sunggu. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

*Menurut teori Y*, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

**c. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### **d. 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>15</sup>

##### 1) Faktor Intrinsik (motivator)

Faktor intrinsik 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.

---

<sup>15</sup>Ashar sunyoto Munandar, *psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta:UI Perss,2001), hlm.331.

## 2) Faktor ekstrinsik (*hygiene*)

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

- 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 kedalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bersorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk kedalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

## 2. *Organization Commitment* (Komitmen Organisasi)

### a. Pengertian Komiten Organisasi

Memiliki karyawan yang loyal dan setia kepada organisasi dapat menjadikan organisasi tersebut kuat. Namun banyak lembaga tidak mampu membangun suasana kerja yang kondusif dan menciptakan komitmen dan itu menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Carson,dkk. dalam Luthans, mereka menyatakan :<sup>16</sup>

Tempat kerja saat ini diselimuti oleh rasa ketakutan akan pemecatan tenaga kerja, kehilangan keamanan kerja, perubahan besar dalam teknologi dan sters karena harus melakukan sesuatu lebih banyak, manajer perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen karyawan.

Menurut Luthans komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisas, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.<sup>17</sup> Luthans juga menambahkan, Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, terj., Vivin Andika, (ANDI:Yogyakarta,2010), hlm.248.

<sup>17</sup>*Ibid*, hlm.249.

<sup>18</sup>*Ibid*, hlm.249.



Dalam islam komitmen juga dibahas dalam beberapa ayat, salah satunya adalah Q.S An – Nisa ayat 59 yang artinya :

*”... Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya..”*<sup>19</sup>

Dari berbagai definisi ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bertujuan membantu organisasi mencapai tujuan – tujaunnya dengan berusaha keras dan menerima nilai – nilai yang ada dalam organisasi.

#### **b. Dimensi *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)**

Penelitian mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan. Komitmen organisasi bersifat multidimensional oleh karena itu Meyer dan Allen mengklasifikasikan komitmen organisasi dalam 3 komponen, yaitu.<sup>20</sup>

**1) Komitmen Afektif** dapat diartikan sebagai keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk ikut terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi

---

<sup>19</sup>Al Quran , 4 : 59. Diambil dari Al Quran dan Terjemahan ( Bandung : Sinar Baru, 2010).

<sup>20</sup>J.P.Meyer dan N.J.Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol.1,1991,hlm.69-72.

dengan bekerja bagi organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu.

- 2) **Komitmen Berkelanjutan** dapat diartikan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Dengan kata lain komitmen yang didasarkan pertimbangan tentang apa yang menjadi resiko atau sesuatu yang harus dikorbankan bila karyawan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) **Komitmen Normatif** dapat diartikan sebagai perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen normatif ini menekankan pada tanggung jawab yang dimiliki karyawan yang merupakan bagian dari organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Moynihan,dkk. mengembangkan 4 dimensi dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu:<sup>21</sup>

- 1) **Keinginan kuat tetap sebagai anggota**, para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

---

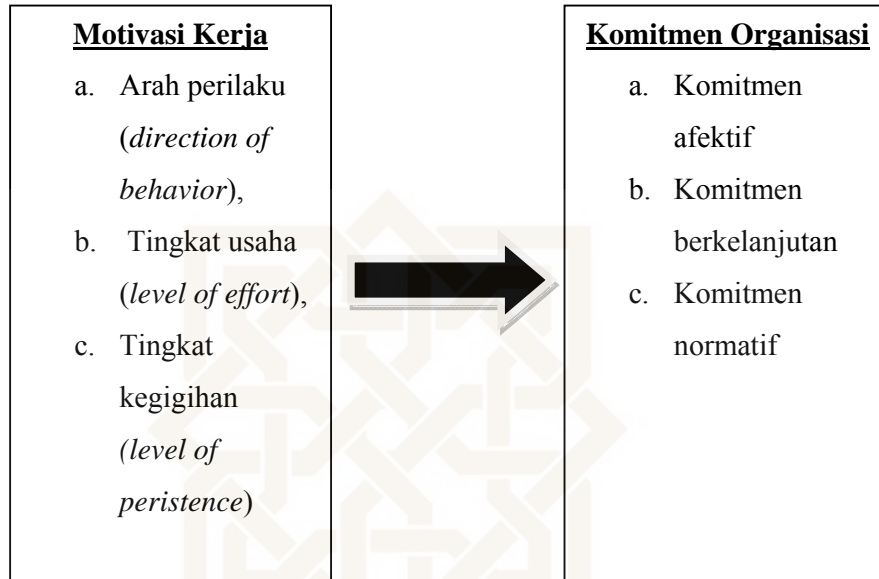
<sup>21</sup>Fred Luthans, Perilaku Organisasi, terj., Vivin Andika, (ANDI: Yogyakarta, 2010), hlm.

- 2) **Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi**, hal ini tampak melalui kesediaan karyawan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 3) **Persamaan nilai-nilai organisasi**, dimensi ini menunjukkan sejauh mana penerimaan nilai-nilai organisasi dapat diterima dan diterapkan oleh karyawan.
- 4) **Persamaan tujuan organisasi**, dimensi ini menunjukkan sejauh mana penerimaan tujuan organisasi dapat dipahami dan diterapkan karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan. Penerimaan tujuan organisasi ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

#### **G. Kerangka Berpikir**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan dasar atau landasan penelitian yang bertujuan untuk menemukan dan menguji kebenaran suatu penelitian tersebut. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah :

**Gambar 1.1**  
**Model Kerangka Berpikir**



#### H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar, mungkin juga salah, dia akan diterima apabila fakta-fakta membenarkan dan akan ditolak apabila salah.<sup>22</sup> Dan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

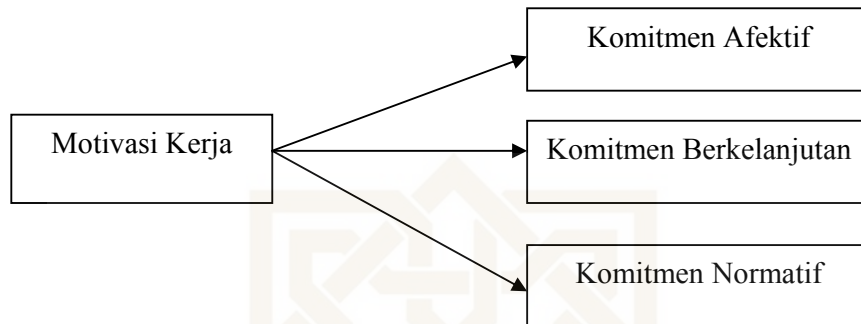
H<sub>1</sub> :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.

Ha :Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.

<sup>22</sup>SutrisnoHadi, "Metode Research I", (Yogyakarta, Andi Offset:2011), hlm.74.

- Ho :Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- H<sub>2</sub> :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Berkelanjutan Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- Ha :Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- Ho :Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- H<sub>3</sub> :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Normatif Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- Ha :Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Normatif Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.
- Ho :Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Normatif Organisasi di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta.

Gambar 1.2  
Skema Hipotesis



### I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami penulisan skripsi ini, pembahasan dibagi menjadi 4 (empat) bagian. Yaitu :

1. **BAB I** : Merupakan bab yang berisi pendahuluan sebagai acuan yang terdiri dari penegeasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan sistematika pembahasan.
2. **BAB II** : merupakan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis analisis penelitian, definisi konseptual, definisi oprasional, populasi dan sampel, instrument penelitian dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas dan analisis data.
3. **BAB III** : merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian dan gambaran umum mengenai kantor Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.



4. **BAB IV:** membahas hasil penelitian yang meliputi motivasi kerja dan komitmen organisasi.
5. **BAB V:** merupakan bab kesimpulan dan saran.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, penggalian data, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai di lingkungan kantor Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,630 dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$  dan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai 0,377 atau 37,7%. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di lingkungan Kantor Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.

#### **B. Saran**

##### **1. Saran Untuk Lembaga**

- a. Sangat penting dan relevan untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai, karena hal ini dapat menaikkan komitmen organisasi pada pegawai.
- b. Peningkatan pada indikator arah perilaku dapat dilakukan dengan cara, melakukan kegiatan bersama yang menciptakan suasana kekeluargaan. agar terjalin kedekatan antara pimpinan dan bawahan dan bawah

dengan bawahan. dengan begitu karyawan akan senantiasa menunjukkan sikap/perilaku yang menggambarkan kedekatan.

- c. Peningkatan pada indikator tingkat usaha dapat dilakukan dengan menanamkan rasa kepemilikan perusahaan pada diri masing-masing karyawan, dengan begitu karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin demi menjaga eksistensi perusahaannya.
- d. Peningkatan pada indikator tingkat kegigihan dapat dilakukan dengan cara melakukan kegiatan outbond yang dikonsepsi dengan kerja tim, maka hal tersebut akan membuat para pegawai memahami bahwa hasil kerja yang dilakukan secara bersama dan saling membantu akan lebih ringan.

## **2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan pada saat proses penggalan data lebih aktif lagi terhadap responden, karena terdapat beberapa responden pada lembaga pemerintahan yang sulit untuk dilakukan kerja sama penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan aplikasi olah data yang terbaru yang lebih akurat dalam menganalisis data.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam menterjemahkan bahasa asing agar dapat dikoreksi kembali oleh ahli bahasa agar tidak mengubah makna yang terkandung dalam setiap kalimatnya.

- d. Penelitian selanjutnya diharapkan agar mengikuti khursus tentang statistik agar dapat lebih mahir lagi dalam mengoperasikan program yang berlaku.



## DAFTAR PUSTAKA

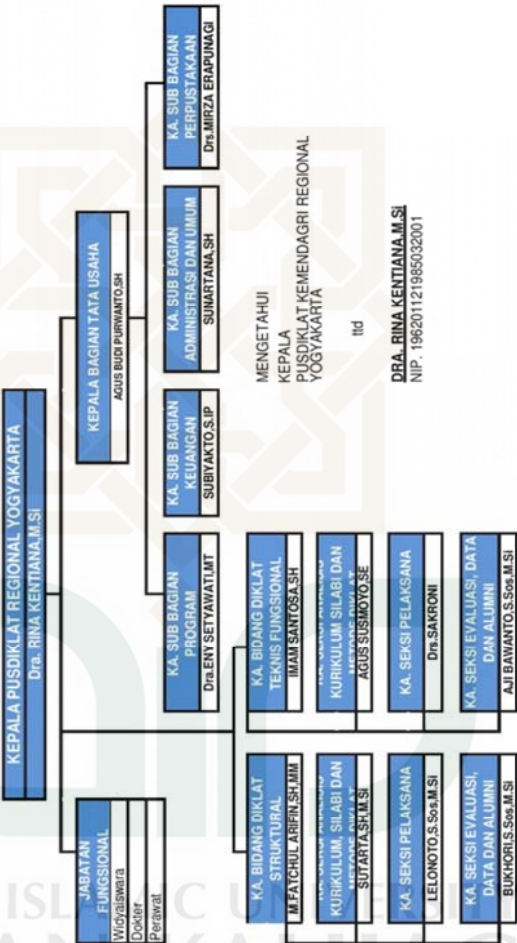
- Anastasya, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIEF di Surabaya*”, jurnal Agora Vol 1 No 3 (2013).
- Sunyoto, Ashar, *psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta:UI Perss,2001).
- Priyanto, Duwi, “*5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*”, (Yogyakarta:Andi Offset,2009).
- Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2009), hlm.147.
- Sudarmanto, Gunawan, “*Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*”, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2005).
- Hamidi, “*metodePenelitiandanTeoriKomunikasi*”, (Malang:UMM Press,2010).
- Tanjung, Hendri, *Pengertian Upah Dalam Konsep Islam*, artikel diakses pada 20 Desember 2016 dari <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE YKPN,2006).
- <http://diklatregyogya.kemendagri.go.id/>, diakses tanggal 14 Januari 2017, Pukul 21.48 WIB.
- Noor, Juliansyah, “*MetodePenelitian*”, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2012).
- Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*”, *Jurnal Agora* Vol.1 No.3 (2013).
- Poltak Sinambela, Lijan, “*Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*,” (Yogyakarta:graha ilmu,2012).
- Nanda, Lusy, “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*,” *Naskah Publikasi Program Studi Akuntansi*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta:2014).

- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, terj., Vivin Andika, Yogyakarta : ANDI, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, ed. revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).
- Singarimbun, Masri, “*Metedologi Penelitian Survey*”, (Jakarta: LP3ES, 2000).
- Julistia, Melly, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera”, *Jurnal Agora* Vol.3 No.1 (2015).
- Meyer dan N.J.Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1, 1991.
- Moh. As’ad, *psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995).
- Kuncoro, Mudrajad, “*Metode Kuantitatif*”, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011).
- Jauhar, Najid, “*Keniscayaan Diklat Teknis Substantif Bagi Reorientasi Kebijakan Diklat Aparatur*”, *jurnal Widya Bangsa* (2014).
- Mahardika, Rangga, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (survei karyawan Pt.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)”, *jurnal ilmu Administrasi Brawijaya Malang*.
- S Nasution, “*Metode Research*”, (Jakarta: Bumi Aksara 1996).
- Azwar, Saifudin, “*Metode Penelitian*”, cet. ke-1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998).
- Larasati, Sindi, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”, *jurnal ilmu Administrasi Bisnis*, Vol V, No 3 (Desember 2014).
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2011) --- “*Statistika Untuk Penelitian*”, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Hadi, Sutrisno, “*Metode Research I*”, (Yogyakarta, Andi Offset: 2011).
- Tim penyusun pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, “*kamus besar bahasa indonesia*”.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, (Jakarta: Rajawali pers, 2013).





**STRUKTUR ORGANISASI  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI  
REGIONAL YOGYAKARTA**



ST. ISLAMIC U  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ANGKET PENELITIAN

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu sekalian, kami memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang tersedia dengan kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama Lutviatun Fatimah, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusdiklat Regional Kemendagri Yogyakarta*. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu disini semata-mata dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan penelitian tersebut. Jawaban dalam angket ini akan kami jaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah ilmiah, dan sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap Bapak/Ibu.

Atas kerjasama dan ketersediaan mengisi angket ini kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Peneliti

Lutviatun Fatimah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :  
USIA :  
GENDER : L / P  
DIVISI/JABATAN :  
LAMA BEKERJA :  
PENDIDIKAN TERAKHIR :

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang tersedia di bawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberi tanda (✓) / centang pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## PERTANYAAN PENELITIAN

### 1. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi					
2.	Saya mengatakan pada teman saya bahwa ini adalah organisasi yang hebat sebagai tempat kerja					
3.	Saya merasa hanya sedikit loyal pada organisasi ini					
4.	Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di organisasi ini					
5.	Saya menyadari bahwa nilai saya dan organisasi ini sangat serupa					
6.	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
7.	Saya bisa saja bekerja pada organisasi yang sangat berbeda sepanjang jenis pekerjaannya serupa					
8.	Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya					

9.	Perubahan sayang sangat kecil dalam hidup saya sekarang menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini					
10.	Saya sangat senang karena saya memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dan bukannya tempat organisasi lain saat saya memutuskan untuk bergabung					
11.	Tidak banyak yang diperoleh dengan tetap bertahan di organisasi ini untuk jangka waktu tidak terbatas					
12.	Saya sangat susah untuk sepaham dengan kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting berkaitan dengan karyawan					
13.	Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini					
14.	Bagi saya, ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja					
15.	Memutuskan bekerja untuk organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya					

## 2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja					
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					
3.	Saya tidak pernah bolos kerja					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
6.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi					
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi					
8.	Saya selalu berusaha tidak melakukan kesalahan saat bekerja					
9.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
10.	Saya bekerja dengan terampil					

## Regression

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

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

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.370	.38814

- a. Predictors: (Constant), X  
 b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.113	1	8.113	53.854	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13.408	89	.151		
	Total	21.521	90			

- a. Predictors: (Constant), X  
 b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	.334		4.799	.000
	X	.630	.086	.614	7.339	.000

- a. Dependent Variable: Y

## Ujinormalitas NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.8653	4.0418
	Std. Deviation	.47631	.48900
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.135
	Positive	.095	.090
	Negative	-.130	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.236	1.285
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094	.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Ujilineritas

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	91	100.0%	0	.0%	91	100.0%

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined) Linearity	13.466	24	.561	4.597	.000
		Deviation from Linearity	8.113	1	8.113	66.477	.000
			5.353	23	.233	1.207	.092
	Within Groups		8.055	66	.122		
	Total		21.521	90			

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	91	2.07	5.00	3.8653	.47631
Y	91	2.00	5.00	4.0418	.48900
Valid N (listwise)	91				





# Correlations

Correlations

		KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	KO 11	KO 12	KO 13	KO 14	Tot
KO1	Pearson Correlation	1	.214*	.389**	.496**	.580**	.145	.492**	.336**	.357**	.303**	.168	.554**	.459**	.344**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.041	.000	.000	.000	.170	.000	.001	.001	.003	.111	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO2	Pearson Correlation	.214*	1	.691**	.512**	.335**	.026	.412**	.199	.446**	.108	.097	.302**	.262*	.482**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.041		.000	.000	.001	.804	.000	.058	.000	.308	.362	.004	.012	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO3	Pearson Correlation	.389**	.691**	1	.606**	.502**	.231*	.509**	.380**	.357**	.331**	.282**	.581**	.502**	.615**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.028	.000	.000	.001	.001	.007	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO4	Pearson Correlation	.496**	.512**	.606**	1	.477**	.192	.305**	.280**	.307**	.256*	.210*	.450**	.329**	.360**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.068	.003	.007	.003	.014	.046	.000	.001	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO5	Pearson Correlation	.580**	.335**	.502**	.477**	1	.204	.582**	.230*	.429**	.260*	.148	.593**	.501**	.409**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.052	.000	.028	.000	.013	.160	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO6	Pearson Correlation	.145	.026	.231*	.192	.204	1	.147	.577**	-.1	.564**	.602**	.068	.329**	.115	.470**
	Sig. (2-tailed)	.170	.804	.028	.068	.052		.164	.000	.298	.000	.000	.521	.001	.278	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO7	Pearson Correlation	.492**	.412**	.509**	.305**	.582**	.147	1	.538**	.505**	.373**	.282**	.519**	.585**	.535**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.164		.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO8	Pearson Correlation	.336**	.199	.380**	.280**	.230*	.577**	.538**	1	.105	.611**	.611**	.241*	.520**	.417**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.001	.058	.000	.007	.028	.000	.000		.323	.000	.000	.022	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO9	Pearson Correlation	.357**	.446**	.357**	.307**	.429**	-.1	.505**	.105	1	.185	.167	.529**	.235*	.375**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003	.000	.298	.000	.323		.080	.113	.000	.025	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO10	Pearson Correlation	.303**	.108	.331**	.256*	.260*	.564**	.373**	.611**	.185	1	.664**	.297**	.401**	.328**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.003	.308	.001	.014	.013	.000	.000	.000	.080		.000	.004	.000	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO11	Pearson Correlation	.168	.097	.282**	.210*	.148	.602**	.282**	.611**	.167	.664**	1	.351**	.303**	.159	.577**
	Sig. (2-tailed)	.111	.362	.007	.046	.160	.000	.007	.000	.113	.000		.001	.003	.131	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO12	Pearson Correlation	.554**	.302**	.581**	.450**	.593**	.068	.519**	.241*	.529**	.297**	.351**	1	.494**	.429**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.521	.000	.022	.000	.004	.001		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO13	Pearson Correlation	.459**	.262*	.502**	.329**	.501**	.329**	.585**	.520**	.235*	.401**	.303**	.494**	1	.645**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.025	.000	.003	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KO14	Pearson Correlation	.344**	.482**	.615**	.360**	.409**	.115	.535**	.417**	.375**	.328**	.159	.429**	.645**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.278	.000	.000	.000	.002	.131	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Tot	Pearson Correlation	.640**	.542**	.755**	.618**	.680**	.470**	.757**	.693**	.529**	.646**	.577**	.698**	.737**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

## Reliability X

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	91	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# Correlations

Correlations

		MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	MK 9	MK 10	Tot
MK1	Pearson Correlation	1	.448**	.383**	.600**	.144	.207*	.192	.239*	.298**	.304**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.173	.048	.068	.023	.004	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK2	Pearson Correlation	.448**	1	.470**	.551**	.218*	.315**	.386**	.327**	.288**	.291**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.038	.002	.000	.002	.006	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK3	Pearson Correlation	.383**	.470**	1	.594**	.347**	.274**	.331**	.295**	.233*	.307**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.009	.001	.005	.026	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK4	Pearson Correlation	.600**	.551**	.594**	1	.357**	.307**	.328**	.254*	.239*	.292**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.003	.001	.015	.023	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK5	Pearson Correlation	.144	.218*	.347**	.357**	1	.797**	.466**	.458**	.490**	.494**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.173	.038	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK6	Pearson Correlation	.207*	.315**	.274**	.307**	.797**	1	.546**	.454**	.486**	.471**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.048	.002	.009	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK7	Pearson Correlation	.192	.386**	.331**	.328**	.466**	.546**	1	.654**	.609**	.566**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.068	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK8	Pearson Correlation	.239*	.327**	.295**	.254*	.458**	.454**	.654**	1	.697**	.637**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.023	.002	.005	.015	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK9	Pearson Correlation	.298**	.288**	.233*	.239*	.490**	.486**	.609**	.697**	1	.750**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.026	.023	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK10	Pearson Correlation	.304**	.291**	.307**	.292**	.494**	.471**	.566**	.637**	.750**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.003	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Tot	Pearson Correlation	.556**	.619**	.628**	.666**	.707**	.713**	.736**	.727**	.740**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

## Reliability Y

### Case Processing Summary

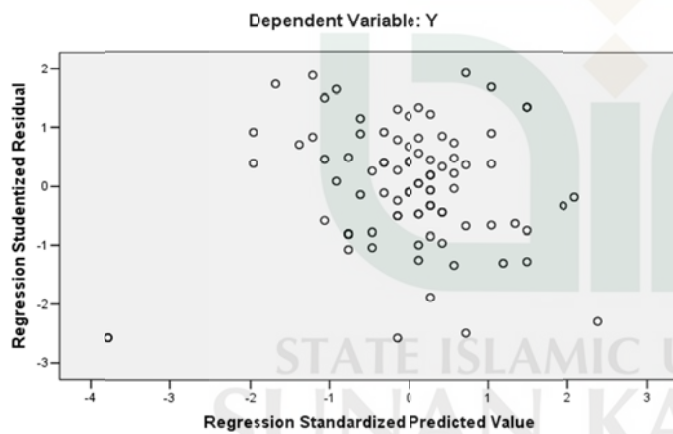
		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	91	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Scatterplot



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53	3.79
53	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	45	3.21
54	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	57	4.07
55	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	57	4.07
56	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	59	4.21
57	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	67	4.79
58	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	58	4.14
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54	3.86
60	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	53	3.79
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	53	3.79
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54	3.86
63	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50	3.57
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	55	3.93
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64	4.57
66	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	59	4.21
67	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	49	3.50
68	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	56	4.00
69	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	29	2.07
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68	4.86
71	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	52	3.71
72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	55	3.93
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	56	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	55	3.93
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	56	4.00
76	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	58	4.14
77	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	57	4.07
78	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	58	4.14
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	55	3.93
80	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	53	3.79
81	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	57	4.07
82	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	55	3.93
83	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	52	3.71
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.00
85	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	50	3.57
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	56	4.00
87	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	53	3.79
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	56	4.00
89	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	41	2.93
90	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	47	3.36
91	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61	4.36
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	56	4.00





52	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39	3.90
53	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	39	3.90
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
55	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
56	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	4.00
57	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	4.50
58	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	43	4.30
59	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4.20
60	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	30	3.00
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3.80
62	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	4.20
64	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44	4.40
65	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4.20
66	4	4	4	5	2	3	3	3	2	3	33	3.30
67	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	35	3.50
68	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4.20
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2.00
70	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	46	4.60
71	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	4.30
72	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39	3.90
73	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.20
74	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	41	4.10
75	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	4.60
76	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	4.50
77	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	38	3.80
78	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	37	3.70
79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
80	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4.30
81	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4.50
82	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	4.30
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
84	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	39	3.90
85	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43	4.30
86	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	38	3.80
87	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	38	3.80
88	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4.10
89	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	38	3.80
90	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	39	3.90
91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4.10
92	4	5	4	4	2	2	5	5	5	5	41	4.10



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI  
REPUBLIK INDONESIA  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
REGIONAL YOGYAKARTA**

JL. Melati Kulon Nomor 1 Baciro Kode Pos. 55225 ☎ (0274) 513632 Fax. (0274) 563038  
Website: <http://diklatregyoqya.kemendagri.go.id>

Nomor : 4234/04.467/Diklat  
Sifat :  
Lampiran :  
Kepada :  
Yth **Ketua Jurusan Manajemen Dakwah  
UIN Sunan Kalijaga**  
di  
Hal : **Izin Pra Penelitian** **YOGYAKARTA**

Menunjuk Surat Saudara(i) Nomor **B-214/Un.02/MD/PG.001/04/2017,**  
**tanggal 06 April 2017, Perihal Permohonan Pra Penelitian** ke Pusdiklat  
Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, a.n. sebagai berikut :

Nama : **Lutviatun Fatimah**  
No. Mhs : 13240080  
Program Studi : Manajemen DAKwah

Dengan ini kami menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Pra Penelitian  
dan yang bersangkutan diwajibkan mengikuti apel pagi pada pukul 07.45 setiap  
harinya.

Demikian untuk dapat diproses selanjutnya, Terima Kasih

Ditetapkan di Yogyakarta  
Pada tanggal 25 April 2017

a.n **KEPALA PUSDIKLAT KEMENDAGRI  
REGIONAL YOGYAKARTA  
KEPALA BAGIAN TATA USAHA**

**Agus Budi Purwanto, SH**

Pembina (IV/a)

NIP. 19590708 199103 1 001



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI  
REPUBLIK INDONESIA  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
REGIONAL YOGYAKARTA**

Jl. Melati Kulon Nomor 1 Baciro Kode Pos. 55225 ☎ (0274) 513632 Fax. (0274) 563038  
Website: <http://diklatregyogya.kemendagri.go.id>

Nomor : 423.4/00.952  
Sifat :  
Lampiran :  
Hal : **Pemberitahuan**

Kepada  
Yth **Ketua Jurusan Manajemen Dakwah  
UIN Sunan Kalijaga**  
di  
**YOGYAKARTA**

Bersama ini diberitahukan bahwa nama yang tertera di bawah ini:

Nama : **Lutviatun Fatimah**  
No. Mhs : 13240080  
Program Studi : Manajemen Dakwah

Bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian dan menyelesaikan seluruh kegiatan yang ditetapkan di Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

Demikian surat pemberitahuan ini untuk dapat digunakan sebagai persyaratan yang ditetapkan.

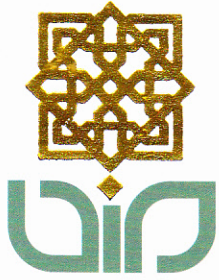
Ditetapkan di Yogyakarta  
Pada tanggal 04 Agustus 2017

a.n **KEPALA PUSDIKLAT KEMENDAGRI  
REGIONAL YOGYAKARTA**  
Pia **KEPALA BAGIAN TATA USAHA**

**Moch. Fachtul Arifin, SH, MM**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19630104 199003 1 001







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.296/2016

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

Nama : Lutviatun Fatimah  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sleman, 28 Oktober 1994  
Nomor Induk Mahasiswa : 13240080  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Karang  
Kecamatan : Saptosari  
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,00 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016  
Ketua,

**Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.**  
NIP. : 19720912 200112 1 002

# شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.9.94/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Lutviatun Fatimah :

تاريخ الميلاد : ٢٨ أكتوبر ١٩٩٤

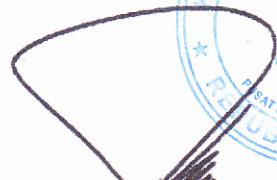
قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣٠ مارس ٢٠١٧، وحصلت على درجة :

٣٩	فهم المسموع
٣٥	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٧	فهم المقروء
٣٣٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٣٠ مارس ٢٠١٧

المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : LUTVIATUN FATIMAH  
NIM : 13240080  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

## **SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

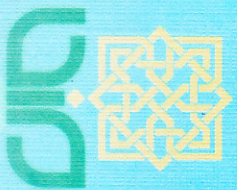
Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

**Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.**  
NIP. 19591218 197803 2 001





## LABORATORIUM AGAMA

### Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

# SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini

menyatakan bahwa :

**LUTVIATUN FATIMAH**

**13240080**

**LULUS**

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014  
Ketua

Dekan

Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001







**UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

diberikan kepada

Nama : Lutviation Fatimah  
 NIM : 13240080  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	35	E
3.	Microsoft Power-Point	70	C
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

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



Yogyakarta, 25 Mei 2016  
 Kepala PTIPD  
 Agung Fatwanto, Ph.D.  
 NIP. 19770103 200501 1 003





## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.24.80/2016

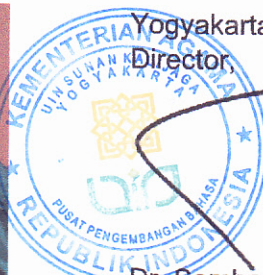
Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Lutviatun Fatimah**  
Date of Birth : **October 28, 1994**  
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **June 10, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	46
Reading Comprehension	43
<b>Total Score</b>	<b>440</b>

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



Yogyakarta, June 10, 2016

Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
Jl. Marsada Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 515856, Email: dakwah@uin-suka.ac.id

## SERTIFIKAT

Nomor : B-002/Un.02/MD/TU.00.2/01/2017

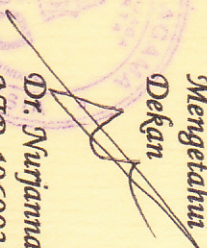
Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

**Lutviatun Fatimah**  
**NIM : 13240080**

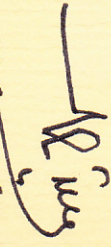
dinyatakan *CECUS* dalam *Praktikum Profesi Manajemen Dakwah* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tanggal 3 Oktober s.d 4 Nopember 2016, dengan nilai : *A* -

Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan

  
Dr. Nurjanah, M.Si  
NTP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2017  
Ketua Program Studi

  
Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.S.i  
NTP. 19670104 199303 1 003







KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
REPUBLIC INDONESIA

# IJAZAH

## SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PROGRAM 3 TAHUN

Program Studi Keahlian : ..Teknik.. Bangunan.....

Kompetensi Keahlian : ..Teknik.. Gambar.. Bangunan.....

TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan  
..Negeri 2 Yogyakarta, Kota Yogyakarta..... menerangkan bahwa:

nama : **LUTVIATUN FATIMAH**

tempat dan tanggal lahir : ..Sleman, 28 Oktober 1994.....

nama orang tua : ..Tukiman.....

nomor induk : ..24719.....

nomor peserta : ..4-13-04-01-101-076-5.....

## LULUS

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



Yogyakarta, 24 Mei 2013

Kepala Sekolah,

*Drs. Paryoto, MT.*

NIP. 19641214 199003 1007



DN-04 Mk 0000076



DAFTAR NILAI  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Nama : LUTVIATUN FATIMAH  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Sleman, 28 Oktober 1994  
 Nomor Induk : 24719  
 Nama Sekolah : SMK Negeri 2 Yogyakarta  
 Kompetensi Keahlian : Teknik Gambar Bangunan

I. NILAI UJIAN SEKOLAH

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata Rapor	Nilai Ujian Sekolah	Nilai Sekolah
1	Pendidikan Agama	8,06	9,00	8,62
2	Pendidikan Kewarganegaraan	8,17	7,60	7,83
3	Bahasa Indonesia	8,06	7,60	7,78
4	Bahasa Inggris	7,91	8,30	8,14
5	Matematika	7,99	8,21	8,13
6	IPA	7,88	-	-
7	Fisika	7,95	7,94	7,94
8	Kimia	8,17	7,65	7,85
9	Ilmu Pengetahuan Sosial	8,13	-	-
10	Seni Budaya	8,45	-	-
11	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	7,93	7,99	7,96
12	Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi	8,07	-	-
13	Kewirausahaan	7,90	7,66	7,76
14	Kompetensi Keahlian*	7,95	8,04	8,01
15	Muatan Lokal			
	a. Bahasa Jawa	8,00	-	-
	b.			

Nilai Sekolah = 40% Nilai Rata-rata Rapor + 60% Nilai Ujian Sekolah

II. NILAI UJIAN NASIONAL

No.	Mata Pelajaran	Nilai Sekolah	Nilai Ujian Nasional	Nilai Akhir
1	Bahasa Indonesia	7,78	7,20	7,4
2	Bahasa Inggris	8,14	6,80	7,3
3	Matematika	8,13	7,75	7,9
4	Kompetensi Keahlian	8,01	7,87	7,9
	a. Teori Kejuruan		7,00	
	b. Praktik Kejuruan		8,24	

Nilai UN Kompetensi Keahlian = 30% Nilai Teori Kejuruan + 70% Nilai Praktik Kejuruan

Nilai Akhir = 40% Nilai Sekolah + 60% Nilai Ujian Nasional

Yogyakarta, 24 Mei 2013

Kepala Sekolah,

Drs. Paryoto, MT.

NIP. 19641214 199003 1007

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Lutviatun Fatimah  
Tempat/Tgl Lahir : Sleman, 28 Oktober 1994  
Alamat : Ceper, Desa Wedomartani, Kecamatan Ngemplak,  
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
RT 03/ RW 49  
No Hp/Email : 082210987403/ fatimahlutviatun@gmail.com

### B. Nama Orang Tua

Ayah : Tukiman  
Ibu : Teguh Rahayu

### C. Riwayat Pendidikan

1. SD N Krapyak 1, 2006
2. Mts N Ngemplak, 2009
3. SMK N 2 Yogyakarta, 2012

### D. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Pramuka Mts N Ngemplak
2. Ketua Osis Mts N Ngemplak
3. Sie SDM Keorganisasian Karang Taruna CEMPAKA