

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI PALERA MULTIMEDIA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

**Disusun oleh:
Faisal Effendi
NIM. 11240032**

**Pembimbing:
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 196701041993031003**

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

2018





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Faisal Effendi
NIM : 11240032
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap
Motivasi Kerja Karyawan di Parel Multimedia
Yogyakarta

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

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen Dakwah



Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Pembimbing

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Faisal Effendi
NIM : 11240032
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL
3E96FAFF00839832

6000
ENAM RIBURUPIAH

Faisal Effendi
NIM. 11240032

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk
Kedua orang tua dan Almamater
dan
Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



Motto

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

(Q.S. An Nisaa’: 58)^a

“Banyak kegagalan didalam hidup ini karena orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”

-Thomas Alva Edison-^b

^a Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya, 2012), hlm. 87.

^b <http://www.katakatabijak.com> diakses pada 22, Agustus 2018

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta”** telah diselesaikan oleh Peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. YudianWahyudi, MA, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islama Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjanah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi.
4. Drs. M. Nazili, M.Pd, selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Hj. Early Maghfiroh Innayati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan selama masa perkuliahan.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah membagi ilmu, mendidik dan membimbing selama masa perkuliahan.
7. Rz. Ricky Satria Wiranata, selaku Pimpinan Palera Multimedia Yogyakarta beserta karyawan.
8. Kedua orang-tuaku tercinta, Bapak Yani Irawan da Ibu Anitawati, yang telah bekerja keras mencari nafkah untuk putra putrinya serta tidak pernah

berhenti memberikan motivasi serta doa untuk kesuksesan putranya semoga segala Rahmat dan Kesehatan selalu menyertainya.

9. Bibikku yang paling baik, bik eng, bik ros, kakak-kakakku tersayang, kak maini, yuk santi, kak edi, adik-adikku tercinta, deni, koni, rafiq, ahmad, rohman, salsabila semoga kita semua menjadi orang sukses yang bisa mengangkat derajat serta membahagiakan kedua orang tua kita dan juga keluarga.
10. Yesi Cahyani, yang selalu memotivasiku di kala putus asa, dan yang selalu membuat jalan hidupku berada dalam kebahagiaan. Tiada kata yang terlintas selain kata terimakasih yang penuh mendalam untuk doa dan dukungannya.
11. Kepada keluarga besarku IKARUS YOGYAKARTA 11 yang selama ini telah menjadi teman dan sekaligus sebagai keluarga seperjuangan selama menuntut ilmu di negeri rantau memberikan motivasi, pengalaman, doa dan juga bantuannya.
12. Teman-teman Manajemen Dakwah 11 terimakasih untuk dukungan dan semangatnya.
13. Kepada sahabatku, Yogi, Sw, Rahid, Dani, Minardi, Amma, Sandra, Angga, Noval, Lutfi dan Hanifah, terimakasih atas dukungannya dan bantuannya selama ini.

Demikian juga pada teman-teman dan juga pihak-pihak lain yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, semoga segala bantuan materi ataupun non materi dapat bermanfaat dan barokah serta mendapat balasan dari Allah SWT yang berlipat ganda.

Akhir kata peneliti berharap karya ini bisa dijadikan sebagai sumbagan ilmu pengetahuan bagi semua orang terutama bagi para akademis. Walaupun karya ini jauh dari kesempurnaan dan terdapat kesalahan, karena penulis adalah manusia biasa yang jauh dari kesempurnaan. Karena kesempurnaan hanyalah milik Sang Kholik yaitu Allah SWT. *Amiin*

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Peneliti,

Faisal Effendi

NIM 11240032



ABSTRAK

Faisal Effendi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta.

Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *random* keseluruhan karyawan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis uji asumsi, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 21.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,402, artinya 40,2% motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0.914 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan ($3,890 > 0,05$) artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera multimedia Yogyakarta. Sedangkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan ($0,001 < 0,05$) artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta.

Keyword : gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

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 TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Kajian Pustaka.....	8
G. Kerangka Teori.....	11
H. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB II : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian	25
B. Obyek dan Subyek Penelitian	25
C. Jenis dan Sumber Data	25

D. Teknik Pengumpulan Data.....	26
E. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional.....	27
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	34
BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Lokasi.....	38
B. Sejarah Singkat.....	39
C. Visi dan Misi.....	41
D. Struktur Organisasi.....	42
E. Keadaan Demografi.....	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pesiapan Penelitian.....	47
B. Uji Validitasdan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	49
C. Hasil Analisis Deskriptif Responden.....	53
D. Hasil Analisis Uji Asumsi.....	55
E. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
F. Hasil Uji Hipotesis.....	58
G. Pembahasan.....	59
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Instrumen Penelitian Variabel (x) Gaya Kepemimpinan	31
Tabel 2.2	Instrumen Penelitian Variabel (Y) Motivasi Kerja	32
Tabel 3.1	Data Karyawan Berdasarkan Usia	44
Tabel 3.2	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 3.3	Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	49
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.3	Hasil Uji Realibilitas	52
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.5	Data Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.6	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.7	Uji Normalitas	55
Tabel 4.8	Uji Linearitas.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 4.10	Uji t	58
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Variabel Independen terhadap Varabel Dependen.....	28
Gambar 3.1	Struktur Perusahaan Parela Multimedia.....	42
Gambar 3.2	Distribusi Event Tahun 2017	46



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta” maka peneliti perlu untuk menegaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, gaya adalah kekuatan, kesanggupan untuk berbuat atau ragam (cara, bentuk, rupa).¹ Sedangkan kepemimpinan dari kata memimpin yang berarti melatih (mendidik, mengajari). Kepemimpinan Juga berarti perihal memimpin.² Di dalam bahasa Inggris kepemimpinan sama artinya dengan *leadership*, berasal dari akar kata *to lead* yaitu berupa kata kerja yang berarti memimpin.

Maksud gaya kepemimpinan dalam skripsi ini adalah tentang bagaimana cara untuk mengarahkan, membimbing, memberi contoh bawahan (karyawan) dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien di perusahaan.

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

²*Ibid.*, hlm. 684.

2. Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak mendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.³

Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat).⁴ Sementara menurut C.C Pinder yang dikutip Usmara menjelaskan bahwa, motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.⁵

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁶

3. Palera Multimedia Yogyakarta

Palera Multimedia Yogyakarta adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang video dan *multimedia equipment*. Perusahaan ini semakin berkembang semenjak membuka relasi dengan vendor-vendor

³*Ibid.*, hlm. 593.

⁴*Ibid.*, hlm. 428

⁵Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), hlm. 14.

⁶Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.250.

ternama dijogja. Berawal dari penyewaan alat-alat multimedia seperti proyektor, screen, kamera kemudian berkembang menjadi persewaan *sound system* dan bermetamorfosis menjadi paket video shooting dan dokumentasi. Berdiri sejak tahun 2011, hingga saat ini Palera Multimedia Yogyakarta telah mensupport ribuan event yang diadakan hampir di seluruh Provinsi DIY dan Jawa Tengah.

Jadi yang dimaksud secara keseluruhan dalam skripsi ini adalah pengaruh pemimpin (pimpinan Palera Multimedia Yogyakarta) terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

B. 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 andil yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam

memformulasikan strategi perusahaan, sehingga peranannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.⁷

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh besar terhadap motivasi kerja anggota (bawahannya), sebagaimana Mangkunegara mengatakan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.⁸ Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 2.

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 101.

Gaya kepemimpinan ialah yang membahas tentang bagaimana pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki seorang pemimpin itu, bagaimana pula gairah seorang pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya. Pemimpin harus pandai untuk mendengarkan, ia juga harus mampu mengendalikan egonya, tetapi hal ini bukan berarti menyembunyikan kepercayaan diri mereka. Meskipun ia harus tetap kerendahan hati dan jiwa.⁹

Sebaiknya seorang pemimpin harus bisa memahami sifat dan cara memotivasi para karyawannya, agar karyawannya mau melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya untuk dikerjakan sebaik-baiknya. Memotivasi diartikan sebagai faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.¹⁰

Motivasi itu energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau yang membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi seseorang dalam bekerja ada yang terlihat bersama aktifitas kerja yang dilakukan, dan ada yang tersembunyi karena memang ia berada di dalam hati. Bahkan pelaku sendiri tidak menyadari mengapa ia melakukan sesuatu atau meninggalkan sesuatu,

⁹Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm 145

¹⁰Indriyo Gitosudarmo dan I Nyaman Sudita, *Prilaku Keorganisasian*, edisi ke-1 (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2000), hlm.28.

padahal motivasi itulah yang mendorong dirinya untuk melakukan atau tidak.¹¹

Motivasi membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Pemimpin juga perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka setiap perusahaan dituntut menyusun sebuah kerangka yang tepat bagaimana motivasi itu dapat dilakukan pada setiap insividu yang terlibat

¹¹Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model...*, hlm 37-38

didalamnya. Karena motivasi merupakan tugas penting pimpinan untuk mengimplementasikannya kepada seluruh karyawan. Motivasi juga dapat membentuk suatu pencapaian tujuan melalui mobilitas sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatannya dalam menyusun kerangka motivasi tersebut.¹²

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut, “apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta”

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta”

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan keilmuan manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam wawasan secara aplikatif, dalam hal memimpin

¹²Cepi Triatna, *Prilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 91.

lembaga atau perusahaan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan Palera Multimedia Yogyakarta.

2. Secara Praktis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi khususnya tentang bagaimana pengaruhnya gaya kepemimpinan yang telah diterapkan Palera Multimedia Yogyakarta terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dengan diperoleh informasi tersebut diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

F. Kajian Pustaka

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai kajian pustaka:

Skripsi Muh. Fauzin Abadi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai *Adjust R Square* yang diperoleh sebesar 0,153 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pemimpin BBPPKS Yogyakarta mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di BBPPKS

Yogyakarta sebanyak 15,3 %, adapun sisanya sebesar 84,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.¹³

Skripsi Fitri Kurnianingsih yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. *Nilai R Square* yang diperoleh sebesar 0,147 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang sebanyak 14,7% adapun sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi variabel lain.¹⁴

Skripsi Nurul Khayati yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Alfa Bakery Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Nilai R Square* yang diperoleh sebesar 0,402 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Alfa Bakery mempengaruhi kinerja

¹³Muh. Fauzin Abadi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2016).

¹⁴Fitri Kurnianingsih, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2018).

karyawan di Alfa Bakery sebanyak 40,2% adapun sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi variabel lain.¹⁵

Skripsi Amri Abdurrahman Rasyid yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta” Hasil penelitian didapat nilai koefisien antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan sebesar 0,647 yang mempunyai arti terjadinya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel diatas. Sedangkan pada pengujian koefisien determinasi didapat nilai sebesar 0,455 yang berarti bahwa motivasi kerja karyawan di Bank DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta sebanyak 45,5% dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan itu sendiri.¹⁶

¹⁵Nurul Khayati, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Alfa Bakery Yogyakarta. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2016).

¹⁶Amri Abdurrahman Rasyid, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfa Bakery Yogyakarta, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2013).

G. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi banyak cara dilakukan oleh seorang pimpinan. Cara itu merupakan cerminan sikap dan pandangan pimpinan terhadap orang yang dijalankan. Secara teoritis gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan bebas/laissez faire (free-rein).¹⁷

Menurut Wexly & Yulk yang dikutip Ambar Teguh Sulistiyani, kepemimpinan mengandung arti memengaruhi orang untuk lebih berusaha mengerahkan tenaga dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.¹⁸ Sedangkan menurut Davis, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.¹⁹

¹⁷Yusuf Pawit M, *persepektif manajemen pengetahuan, informasi, komunikasi, pendidikan, dan perpustakaan*, (Jakarta: Rajawali Press,2012),hlm.320.

¹⁸Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*, (Yogyakarta: Gava Media 2008), hlm.13

¹⁹Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Keemimpinan*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2014) hlm. 13

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.²⁰ Gaya kepemimpinan dalam Islam dapat diartikan sebagai suatu cara untuk bersikap, berperilaku sebagai pemimpin untuk membimbing, menuntun, mengajari, para pengikutnya sesuai ajaran-ajaran Islam yang diridhoi Allah SWT.²¹

Menurut Flippo gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Sedangkan menurut Agus Dharma. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang.²²

b. Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Paul Hersley dan Kennerh H. Blanchard kepemimpinan situasional merupakan teori kontingensi yang memfokuskan pembahasannya pada para pengikut atau karyawan sebagai bawahannya. Teori ini berpijak pada kemampuan memilih gaya kepemimpinan yang tepat berdasarkan tingkat kesiapan (*readiness*)

²⁰*Ibid*, hlm. 200

²¹Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), hlm. 28-29

²²Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Keemimpinan.....*, hlm. 201

dan kematangan (*Maturity*) karyawan atau bawahan. Berdasarkan kesiapan dan kematangan. Perilaku atau gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis, yaitu:²³

1) *Telling style*

Perilaku pada *telling style* berorientasi tinggi pada tugas dan rendah pada hubungan dengan karyawan. Pemimpin merupakan pusat kegiatan karena kesiapan dan kematangan bawahan rendah, mengharuskan pemimpin menjelaskan peran setiap karyawan atau bawahan tentang apa, bagaimana, kapan dan dimana melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Pemimpin memberikan instruksi secara spesifik, pengarahan dan pengawasan ketat.

2) *Selling style*

Perilaku kepemimpinan ini dilaksanakan dengan perilaku orientasi tugas dan hubungan yang kedua-duanya tinggi. Perilaku ini ditunjukkan oleh karyawan yang kemampuan kerjanya belum memadai (sekedarnya saja) dan kadang-kadang berkamampuan atau sebaliknya tidak berkemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas. Pemimpin harus memberikan pengarahan pada yang kemampuan dan kemauannya rendah dalam bekerja. Pemimpin berperilaku sebagai pengarah dan pendukung bagi setiap karyawan sebagai bawahan.

²³ *Ibid*, hlm.185-187

3) *Participating style*

Perilaku ini dilaksanakan dengan orientasi pada tugas rendah dan orientasi hubungan dengan karyawan tinggi. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan kesediaan dan kemampuan pemimpin dalam mengikutsertakan atau berpartisipasi atau mendayagunakan karyawan sebagai bawahan. Perilaku kepemimpinan ini akan efektif apabila bawahan sudah tinggi kesiapan dan kematangannya, dalam arti memiliki kemampuan dan kemauan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Salah satu hal penting dalam perilaku ini adalah pengabihan keputusan yang dilakukan bersama atau dilakukan sendiri oleh pimpinan sebagai atasan.

4) *Delegating style*

Perilaku kepemimpinan ini dilaksanakan dengan orientasi tugas rendah dan hubungan dengan karyawan sebagai bawahan rendah. Gaya kepemimpinan ini efektif apabila karyawan sebagai bawahan sangat tinggi kesiapan dan kematangannya dalam bekerja. Situasi karyawan sebagai bawahan menunjukkan kemampuan atau keahlian bekerja yang tinggi dan kemauan yang besar untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga layak untuk diberikan pelimpahan wewenang dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Berikut adalah pendapat dari para ahli dalam menanggapi Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan:

H. Jodeph Reitz yang dikutip Nanang Fattah, sebagai berikut :²⁴

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

²⁴Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999). hlm. 98.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak.²⁵ Banyak istilah lain yang digunakan untuk menyebutkan motivasi antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*want*), dan dorongan (*drive*).²⁶ Jadi motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.²⁷

Menurut Husaini Usman motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berprilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²⁸

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

²⁵Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2000), hlm.92.

²⁶ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2010), hlm. 262.

²⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-2, (Yogyakarta: BPFE,2010), hlm.252.

²⁸Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, hlm.95.

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.²⁹ Selain itu Munandar juga menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.³⁰

Motivasi menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh As'ad adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi.³¹

b. Dimensi-dimensi Motivasi Kerja

Seperti yang kita pahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda. Maslow (1970) telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkat yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya sebagai berikut:³²

- 1) Kebutuhan fisiologi.
- 2) Kebutuhan keamanan.

²⁹Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas..*, hlm.95.

³⁰Ashar Sunoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press,2001), hlm.323.

³¹Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty,1995), hlm.45.

³²Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP,2010), hlm.28-31.

- 3) Kebutuhan sosial dan kasih sayang.
- 4) Kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Teori Heirarki kebutuhan Maslow melihat bahwa individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya. Tahap kebutuhan itu adalah fisiologi, keamanan, sosial dan kasih sayang, afiliasi, serta harga diri dan aktualisasi diri atau perwujudan diri. Ada beberapa contoh yang memberikan penjelasan terhadap kelima tingkatan kebutuhan dasar tersebut.³³

1) Kebutuhan Fisiologis (*Pysiological Needs*)

Pertama, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh karyawan sebelum dirinya mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan ini terdiri atas makan, minum, pernapasan, dan lain-lain kebutuhan yang bersifat biologis seperti tidur dan seks. Setelah kebutuhan ini terpenuhi barulah muncul keinginan berikutnya, yaitu keamanan. Contohnya, secara umum karyawan terlebih dahulu menginginkan pekerjaan yang memberi gaji yang memadai untuk memuaskan kebutuhannya sebelum dirinya menginginkan kebutuhan akan keamanan untuk mencapai prestasi kerja.

³³*Ibid*, hlm. hlm.28-31.

2) Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tingkat pertama dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan keamanan adalah kestabilan, ketergantungan, perlindungan bebas dari rasa takut dan ancaman. Termasuk juga kebutuhan dalam mengikuti peraturan secara struktural, peraturan dan tata tertib, undang-undang dan batasan-batasan tertentu, dan sebagainya. Contohnya, setiap karyawan selain dirinya ingin memperoleh gaji yang memuaskan dalam bekerja, maka ia juga membutuhkan pekerjaan yang dapat memberi keamanan dan keselamatan diri serta bebas dari ancaman agar dirinya dapat bekerja lebih berprestasi.

3) Kebutuhan sosial (*Social and Belongingness Needs*)

Setelah kedua kebutuhan tadi dicapai dengan memberi kepuasan yang agak memuaskan, maka timbul kebutuhan akan sosial dan kasih sayang (*social and belongingness*). Yaitu kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, pada saat ini individu akan merasa sangat kesepian dan terisolasi dari pergaulan. Individu akan memutuhkan teman dan perhatian dari seseorang. Contohnya, setiap karyawan selain menginginkan

pekerjaan yang aman dan selamat, dirinya juga ingin dapat berintraksi dengan orang lain dan mau dirinya untuk dikasihi dan diterima oleh orang lain agar tidak merasa kesepian sehingga dia dapat berprestasi dalam bekerja. Ketiga kebutuhan di atas merupakan kebutuhan tingkat rendah (*lower level needs*). Dua kebutuhan berikutnya ialah kebutuhan peringkat tinggi (*higher level needs*).

4) Kebutuhan Harga Diri (*Self Esteem Needs*)

Dua kebutuhan tingkat tinggi tersebut adalah kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan harga diri dapat dibagi menjadi dua kategori. *Pertama*, kebutuhan terhadap kekuasaan, berprestasi, pemenuhan diri, kekuatan, dan kemampuan untuk memberi keyakinan, dan kehidupan serta kebebasan. *Kedua*, kebutuhan terhadap nama baik (*reputation*) atau prestise, status, keberhasilan, pengakuan, perhatian, dan penghargaan. Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keyakinan diri, kekuatan, kemampuan, dan pemenuhan diri. Contohnya, setiap karyawan umumnya mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh penghargaan dan kemampuan setelah kebutuhan sosial dan harga dirinya telah dipuaskan untuk mencapai prestasi kerja.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kelima, kebutuhan aktualisasi diri atau perwujudan diri yang merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskannya. Pada peringkat ini setiap individu dalam memenuhi kebutuhan ini sangat berbeda satu sama lain. Masing-masing ingin mewujudkan diri sebagai seorang yang mempunyai kemampuan unik. Kebutuhan ini ada hanya setelah empat kebutuhan sebelumnya dicapai secara memuaskan. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang sebagai suatu wujud nyata, yaitu dalam bentuk usaha aktualisasi diri. Contohnya, karyawan yang mempunyai jabatan setaraf dengan manajemen biasanya cenderung menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat mewujudkan dan meningkatkan potensi diri, kenaikan tingkat dalam mencapai prestasi setelah kebutuhan penghargaan diri sebagai kebutuhan tingkat keempat telah dipuaskan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Herzberg yang dikutip oleh Munandar ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:³⁴

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*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
- c) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d) Capaian (*achivement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

2) Faktor ekstrinsik (*hygiene*)

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

³⁴Ashar Suryoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi...*, hlm.331

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

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

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan,

belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³⁵

Berikut adalah bentuk hipotesis yang penulis susun :

- Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
- Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 96.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta. Berdasarkan nilai pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 1.258, maka dapat diartikan Gaya Kepmimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Sedangkan berdasarkan uji t diketahui nilai t hitung adalah 3,890 lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,4227. Hasil determinasi *Adjusted R Square* 0,402, artinya variabel gaya kepemimpinan pengaruh memiliki pengaruh sebesar 40,2% terhadap motivasi kerja. Maka dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif sebesar 40,2% dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta.

Hasil penelitian terhadap 22 responden yaitu karyawan Parela Multimedia Yogyakarta melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi, uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa H_a yang diajukan diterima sebesar 40,2% dan H_o ditolak.

B. Saran

1. Saran Perusahaan

Gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan Palera Multimedia Yogyakarta berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi saran bagi pimpinan Palera Multimedia Yogyakarta hendaknya untuk lebih meningkatkan Motivasi kerja karyawan agar mendapat produktivitas kerja karyawan yang lebih meningkat lagi.

2. Saran Untuk Peneliti

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu jika peneliti akan meneliti perusahaan atau lembaga yang berbeda dengan variabel independen dan dependen yang sama, diharapkan memilih perusahaan atau lembaga yang basisnya berbeda dengan perusahaan yang telah diteliti tersebut. Namun jika peneliti akan meneliti perusahaan yang sama, diharapkan menambah variabel independen misalnya disiplin, lingkungan, pengawasan, kepuasan, atau budaya organisasi. Untuk mengetahui persentase masing-masing faktor dan mengetahui manakah yang memiliki persentase pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, cet. 1 (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009).
- Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*, (Yogyakarta: Gava Media 2008).
- Ambarwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik, edisi ke-2*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).
- Amri Abdurrahman Rasyid, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Alfa Bakery Yogyakarta, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2013).
- Anwar Prabu Mangkuenegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).
- Ashar Sunoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2001).
- Aunur Rohim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2001).
- C. Trihendradi, *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial dan Kesehatan Konsep dan Penerapannya menggunakan SPSS* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2013).
- Cepi Triatna, *Prilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015).
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 200), hlm. 258.
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17* (Yogyakarta: ANDI, 2009).
- Fitri Kurnianingsih, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2018).
- Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005).
-

- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001).
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Husein umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyaman Sudita, *Prilaku Keorganisasian*, edisi ke-1 (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2000).
- Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009).
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2012)
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000).
- Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995).
- Muh. Fauzin Abadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transforma Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta". Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2016).
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999).
- Nurul Khayati, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Alfa Bakery Yogyakarta. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2016).
- Sofyan Yamin, Heri Kurniawan, *Structural Equation Modeling Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel – PLS* (Jakarta: Salemba Infotek, 2009).
-

Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Keemimpinan*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2014).

Sudjana, *Metode Statistika ke 6* (Bandung: Tarsito, 1996).

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, cet. 21 (Bandung: Alfabeta, cv., 2013).

....., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013).

Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP,2010).

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-2, (Yogyakarta: BPFE,2010).

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

Yusuf Pawit M, *persepektif manajemen pengetahuan, informasi, komunikasi, pendidikan, dan perpustakaan*, (Jakarta: Rajawali Press,2012).



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Di tengah kesibukan bapak, ibu, saudara/i sekalian, dan dengan segala kerendahan hati kami, kami memohon kepada bapak ibu untuk berkenan meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi angket yang tersedia sebagai kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama: Faisal Effendi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta.

Jawaban yang diberikan oleh bapak ibu disini, semata-mata hanya untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan yang terkait dengan judul penelitian di atas. Jawaban yang bapak ibu berikan akan kami jaga kerahasiaannya yang sesuai dengan kaidah ilmiah, sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap bapak, ibu, saudara/i sekalian.

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

amiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 juli 2018

Hormat Saya,

Faisal Effendi
NIM. 11240032

A. Data Responden

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

Nama :
Usia :
Jenis kelamin :
Alamat tempat tinggal :
No Hp/Telp :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (SS)
S : Setuju (S)
N : Netral (N)
TS : Tidak Setuju (TS)
STS : Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Kuesioner penelitian variable Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tugas yang diberikan oleh pemimpin memberikan kesempatan untuk karyawan belajar					
2.	Dorongan dari pemimpin memberikan inspirasi kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan					
3.	Pemimpin menempatkan dirinya layaknya seorang sahabat dalam menasehati karyawan					
4.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugasnya					
5.	Pemimpin selalu membimbing dan mengarahkan karyawan dalam bertugas					
6.	Pola kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat mendukung karyawan menjadi lebih berkualitas					
7.	Pola kepemimpinan yang diterapkan pemimpin akan mempercepat tercapainya visi-misi perusahaan					
8.	Pemimpin memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugasnya					
9.	Pemimpin menggunakan metode yang tepat dalam menyampaikan instruksi tugas yang harus di kerjakan					
10.	Pemimpin memiliki wawasan luas sehingga karyawan ingin meneladaninya					
11.	Pemimpin menghargai kemampuan masing-masing karyawan					
12.	Pemimpin cenderung mengharapkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan cara-cara terbaru					
13.	Pemimpin selalu mengadakan pertemuan sebelum karyawan melaksanakan tugasnya					
14.	Pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan visi-misi dan tujuan perusahaan					

15.	Pemimpin berusaha memahami kebutuhan masing-masing karyawan yang berbeda-beda					
16.	Pemimpin memberi penghargaan kepada karyawan yang bertugas dengan baik					
17.	Pemimpin memberi informasi yang jelas dalam memberikan tugas pada karyawan					
18.	Pemimpin memotivasi karyawan untuk berpikir secara inovatif dalam menjalankan/menyelesaikan tugasnya					
19.	Pemimpin tidak pernah membedakan karyawan					
20.	Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan mengenai cara menyelesaikan tugas mereka					

D. Kuesioner penelitian variable Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya meluangkan waktu saat jam istirahat untuk makan dan beribadah					
2.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan					
3.	Saya lebih senang berdiskusi dengan rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan masalah					
4.	Saya mendapat penghargaan saat saya menembus target yang telah ditetapkan					
5.	Saya berusaha menggunakan kemampuan bekerja untuk mengejar jenjang karir dan prestasi kerja					
6.	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan primer					
7.	Keselematan kerja menjadi prioritas utama dalam bekerja					
8.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan lain					

9.	Adanya bonus mampu meningkatkan semangat kerja					
10.	Keterampilan sangat mendukung keberhasilan dalam pekerjaan saya					
11.	Fasilitas yang saya dapatkan di perusahaan kurang memadai					
12.	Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat saya senang					
13.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan ini					
14.	Hasil kerja saya saat ini sangat cukup memuaskan sehingga saya berusaha untuk semangat lagi dalam bekerja					
15.	Perusahaan ini sering menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan					
16.	Waktu istirahat di perusahaan belum cukup mengurangi rasa lelah saya					
17.	Kondisi kerja yang tidak nyaman kurang memberikan gairah dan semangat					
18.	Sikap saling menghormati sesama karyawan dalam perusahaan ini sangat tinggi					
19.	Saya mendapatkan fasilitas khusus atas jenjang karir yang saya dapatkan					
20.	Tidak ada inovasi dalam pekerjaan saya sehingga membuat saya jenuh					
21.	Saya memperoleh pendapatan yang sangat sesuai					
22.	Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang di berikan perusahaan					
23.	Saya cenderung merasa sangat bersalah apabila berbuat kesalahan dalam pekerjaan					
24.	Saya dihormati karyawan lain dalam lingkungan bekerja					
25.	Hasil kerja yang memuaskan membuat saya merasa lebih termotivasi dalam bekerja					

No.	Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X)																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	JML
1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	84
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	87
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	95
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	91
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	93
6	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	86
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	88
10	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	87
11	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	89
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	71
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	81
14	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	85
15	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	91
16	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	80
17	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	90
18	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	90
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	80
20	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	89
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	96
22	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	85



Hasil penelitian Variabel Motivasi kerja (Y)																											
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	JML	
1	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	109
2	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	93
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	114
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	111
5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	108
6	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	99
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	78
8	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	2	4	5	4	2	75
9	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	113
10	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	5	4	5	105
11	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	107
12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	85
13	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	91
14	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	113
15	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	99
16	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	106
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	114
18	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	112
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	95
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	98
21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	2	2	2	5	5	3	4	5	100

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gk1	168.23	131.613	.215	.720
gk2	168.50	129.976	.381	.715
gk3	168.45	127.593	.425	.711
gk4	168.32	125.656	.622	.705
gk5	168.45	128.831	.392	.713
gk6	168.50	126.071	.624	.706
gk7	168.55	129.117	.485	.713
gk8	168.64	125.576	.559	.705
gk9	168.41	126.634	.554	.708
gk10	168.41	123.491	.577	.701
gk11	168.41	127.396	.495	.710
gk12	169.05	133.665	.001	.728
gk13	169.00	123.810	.560	.702
gk14	168.59	129.777	.449	.715
gk15	168.59	129.206	.268	.716
gk16	168.18	123.775	.621	.701
gk17	168.45	132.450	.117	.723
gk18	168.41	129.396	.297	.716
gk19	168.23	131.422	.231	.719
gk20	168.59	125.396	.421	.708
Gaya_Kepemimpinan	86.41	33.587	1.000	.793

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	20

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	197.95	483.379	.471	.737
mk2	198.27	478.779	.407	.735
mk3	198.36	485.100	.287	.738
mk4	198.32	473.370	.575	.731
mk5	198.59	481.396	.333	.736
mk6	198.91	491.610	.038	.743
mk7	198.23	477.422	.484	.734
mk8	198.09	477.229	.487	.733
mk9	198.45	474.450	.493	.732
mk10	198.41	463.777	.726	.725
mk11	199.41	466.825	.581	.728
mk12	198.18	467.394	.800	.727
mk13	198.45	462.260	.736	.724
mk14	198.73	458.874	.809	.722
mk15	198.68	469.370	.564	.729
mk16	199.14	483.266	.177	.739
mk17	198.95	483.379	.277	.738
mk18	198.68	460.037	.798	.723
mk19	198.86	474.314	.388	.733
mk20	199.27	485.160	.176	.739

mk21	198.73	465.922	.715	.726
mk22	198.86	469.933	.536	.730
mk23	198.41	487.301	.215	.739
mk24	198.45	469.117	.640	.729
mk25	198.18	472.251	.592	.730
Motivasi_Kerja	101.32	123.370	1.000	.886

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	25

Uji normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Gaya_Kepemimpinan	.089	22	.200 [*]
Motivasi_Kerja	.141	22	.200 [*]

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Uji linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_K	Between (Combined)	1765.773	14	126.127	1.070	.489

erja *	Groups	Linearity	1115.824	1	1115.824	9.468	.018
Gaya_Kepe		Deviation					
mimpinan		from	649.949	13	49.996	.424	.914
		Linearity					
	Within Groups		825.000	7	117.857		
	Total		2590.773	21			

Uji regresi linier sederhana dan hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.366	28.001		-.263	.795
	Gaya_Kepemimpinan	1.258	.323	.656	3.890	.001

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.402	8.588

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Lampiran 5

Foto wawancara bersama pimpinan palera Multimedia Yogyakarta



Foto wawancara bersama karyawan Palera Multimedia Yogyakarta



Foto bersama pimpinan dan karyawan Palera Multimedia Yogyakarta





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.771/2014

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

Nama : Faisal Effendi
Tempat, dan Tanggal Lahir : Tugu Mulyo, 26 Maret 1994
Nomor Induk Mahasiswa : 11240032
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2013/2014 (Angkatan ke-83), di :

Lokasi : Tamanmartani 3
Kecamatan : Kalasan
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 07 Juli 2014 s.d. 17 September 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,29 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 03 November 2014



Dr. Zamzam Afandi, M.Ag.
NIP. : 19631111 199403 1 002



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.2.1/2018

This is to certify that:

Name : **Faisal Effendi**
Date of Birth : **March 26, 1994**
Sex : **Male**

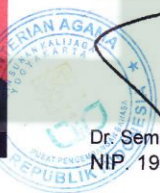
achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **July 31, 2018** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	39
Total Score	400

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, July 31, 2018
Director,



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





شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.3.242/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Faisal Effendi :

تاريخ الميلاد : ٢٦ مارس ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢ نوفمبر ٢٠١٧، وحصل على
درجة :

٣٧	فهم المسموع
٣١	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٢	فهم المقروء
٣٠٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢ نوفمبر ٢٠١٧

المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : FAISAL EFFENDI
 NIM : 11240032
 Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	70	C
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 10 Maret 2016



Standar Nilai:

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



Nomor: UIN.02/R.K.m/PP.00.9/2059/2011



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Faisal Effendi
NIM : 11240032
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah
Sebagai : Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012
Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 09 September 2011
a. r. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



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 :

FAISAL EFENDI

11240032

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga



Yogyakarta, 17 Juli 2014
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si.
NIP. 19710526199703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

SERTIFIKAT

No. 118.PAN-OPAK.UNIV.UIN.YK.AA.09.2011

diberikan kepada :


atas partisipasinya sebagai :

PESERTA

Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 dengan tema : *Menumbuhkan Peran mahasiswa; Upaya Menuju Bhineka Tunggal Ika* pada 14-16 September 2011 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

mengetahui,

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. H. Ahmad Rifa'ie, M.Pd
NIP. 19600905 198603 1 006


Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Abdul Kholid
Presiden

Yogyakarta, 16 September 2011

Panitia OPAK 2011
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


M. Fauzi
ketua


Ach. Sulaiman
sekretaris





Palang Merah Indonesia

Memberikan

PENGHARGAAN

No. 084/PMI PUSAT/HUMAS/II/2012

Kepada

FAISAL EFFENDI

Atas partisipasi sebagai peserta pada Seminar Hukum Humaniter Internasional (HHI) dengan tema "1 Negara, 1 Lambang dan 1 Gerakan" di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga D I Yogyakarta, 25 Februari 2012.

Jakarta, 25 Februari 2012
Pengurus Pusat
Palang Merah Indonesia
Ketua Umum

M. JUSUF KALLA



