

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAITUL MAAL WAT TAMWIL BINA IHSANUL FIKRI  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial Islam  
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah

**Disusun Oleh :**

**ATIKA PARISTA**  
02241130  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALI JAGA  
YOGYAKARTA  
2006**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Parista

NIM : 02241130

Jurusan : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 29 Maret 2007

Yang menyatakan,



Atika Pasrista  
NIM 02241130

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**Drs. H. Afif Rifai, MS**  
**Dosen Fakultas Dakwah**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi Saudari Atika Parista  
Lamp : 5 Eksemplar

Kepada Yang Terhormat:  
**Dekan Fakultas Dakwah**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
di-  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr,Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

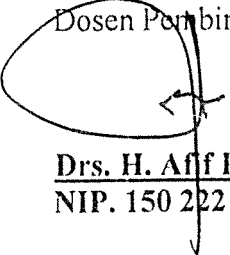
Nama : Atika Parista  
NIM : 02241130  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Manajer  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri  
Yogyakarta

Telah dapat diterima dan disetujui kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai bagian dari syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Sosial Islam dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Harapan kami semoga dalam waktu singkat, saudari tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya di hadapan sidang munaqosah Fakultas Dakwah. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr,Wb.*

Yogyakarta, 29 Maret 2007  
Dosen Pembimbing



**Drs. H. Afif Rifai, MS**  
**NIP. 150 222 293**



DEPARTEMEN AGAMA RI  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**FAKULTAS DAKWAH**  
Jl. Marsda Adisucipto, Telpn (0274) 515856 Fax (0274) 552230  
Yogyakarta 55221

## PENGESAHAN

Nomor : UIN/02/DD/PP.00.9/889/2007

Judul Skripsi:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAITUL MAAL WAT TAMWIL IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Atika Parista  
NIM. 02241130

Telah dimunaqsyahkan pada:

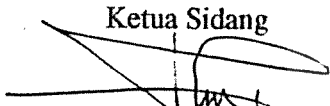
Hari : Kamis

Tanggal : 19 April 2007

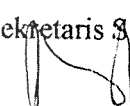
Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

**SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH**

Ketua Sidang

  
Drs. Aziz Muslim, M.Pd.  
NIP. 150267221

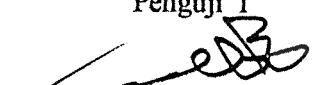
Sekretaris Sidang

  
Nailul Falah, S.Ag., M.Si.  
NIP. 150288307

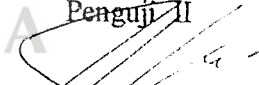
Pembimbing

  
Drs. H. Afif Rifai, MS  
NIP. 150222293

Penguji I

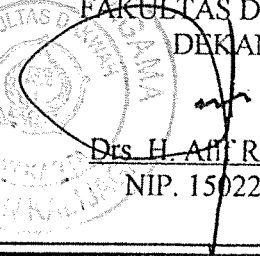
  
Achmad Muhammad, M.Ag.  
NIP. 150302212

Penguji II

  
Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP. 150267223

Yogyakarta, 30 April 2007

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH  
DEKAN

  
Drs. H. Afif Rifai, MS  
NIP. 150222293

## MOTTO

كلکم راع وکلکم مسؤول عن رعیتہ... (الحدیث)

“ Masing – masing kamu adalah pemimpin dan masing – masing pemimpin akan diminta tanggung jawab atas apa yang dipimpinnya...”

(H. R Bukhori Muslim dan at-Turmudzi)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Skripsi ini saya persembahkan untuk

Almamater ku Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta  
Ayahanda semoga damai disisi-Nya  
Ibunda tercinta yang mempunyai hati seluas samudra tanks  
atas semuanya  
Adek-adek ku yang selalu memberikan motivasi  
Serta Keluarga Besar MD Angkatan 2002



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على امور الدنيا والدين اشهد ان لا اله الا الله وأشهد ان محمدا رسول الله اللهم صل وسلم على محمد وعلى اله وصحبه أجمعين أما بعد

Alhamdulillah, sebagai insan yang percaya dan takwa, maka patutlah kiranya saya memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan bimbingan dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Sosial Islam.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta”**. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini, penyusun menghaturkan terima kasih yang setulusnya kepada pihak yang memiliki andil dan kontribusi yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Drs. Afif Rifa'i M.S selaku Dekan Fakultas Dakwah dan sekali gus pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Ketua Jurusan dan Bapak Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kali Jaga.



3. Pimpinan dan seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian serta membantu penyusun dalam mengumpulkan data.
4. Dosen-dosen dan staf tata usaha di jurusan Manajemen Dakwah yang telah banyak membantu selama penyusun menempuh studi.
5. Kedua orang tua ku tercinta, Bapak Amanula (Alm) dan Ibunda Janah Baharti, terimakasih tak terhingga atas dukungan do'a dan moral serta material yang diberikan selama penyusun menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Heri Andi yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penyusun hingga penyusun bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
7. Adek ku Lensi terima kasih banyak atas semua pengorbanan yang telah kau berikan kepada ku, hingga aku dapat menyelesaikan studi ini, takkan pernah bisa ku balas apa yang telah kau lakukan dan telah kau berikan untuk ku.
8. Adek-adek ku Feny (pipin), Allan, Yolanda. Kalian semua adalah penyejuk hati dalam kegundahan ku, I LOVE U ALL.
9. Keluarga besar ku yang ada di Bandu Agung dan Pagar Alam yang senantiasa mendukung dan memberikan do'a demi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
10. My Best Frands Adek, Ria, Anis, Atik, Inayah, Jamilah, Piter, Nara, Teta Iyo, Pipit, Heni, Lisna, K' Wik, MbK Lis, terima kasih atas semua pengertian dan kebersamaannya, I LOVE U Frands.



11. Teman-teman seperjuangan IKARUS Sum-Sel Yogyakarta khususnya angkatan 2002, kelas MD-A 2002, komunitas AMI- MD, dengan dorongan dan motivasi dari kalian saya lebih bersemangat kuliah serta dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman KKN ku angkatan ke-55 Bang Hendra, Ali Sofian, Ali Fu'ad, Matin, Zuhdan Peto', Arlina Desiani (oza), Anisatu Rohmatin. Terimakasih banyak atas kebersamaannya.
13. Serta semua pihak yang tak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu atas tersusunnya skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan kasih sayangnnya dan menjadikan semuanya amal kebaikan dan bernilai (Ibadah). *Amin Ya Robbal 'Alamin*

Yogyakarta, 27 Maret 2007

Penyusun



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I :PENDAHULUAN .....	01
A. Penegasan Istilah.....	01
B. Latar Belakang Masalah.....	04
C. Rumusan Masalah .....	06
D. Tujuan Penelitian .....	07
E. Kegunaan Penelitian.....	07
F. Telaah Pustaka .....	07
G. Landasan Teori.....	09
H. Hipotesis.....	26
I. Metode Penelitian.....	26
BAB II :GAMBARAN UMUM BAITUL MAAL WAT TAMWIL BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA.....	39
A. Sejarah Berdiri BMT BIF.....	39
B. Visi, Misi, dan Tujuan BMT BIF.....	41

C. Strategi Operasional BMT BIF .....	42
D. Manajemen BMT BIF .....	43
E. Produk-Produk BMT BIF .....	45
F. Kantor-Kantor Cabang BMT BIF .....	48
G. Pengembangan Sumber Daya Insani.....	51
H. Perkembangan BMT BIF .....	53
<b>BAB III :PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>58</b>
A. Persiapan .....	58
1. Orientasi .....	58
2. Pembuatan Instrumen.....	59
3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
B. Karakteristik Responden .....	64
C. Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
D. Analisis Uji Asumsi .....	70
1. Uji Normalitas .....	70
2. Uji Linieritas .....	71
3. Uji Hipotesis .....	72
E. Pembahasan.....	74
<b>BAB IV :PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran-saran.....	79
C. Kata Penutup.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Interpretasi Koefisien Alfa .....	33
Tabel 2	: Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Manajer.....	35
Tabel 3	: Kisi-kisi Instrumen produktivitas Kerja.....	35
Tabel 4	: Interpretasi Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 5	: Analisis Kesahihan Butir Validitas Kepemimpinan Manajer.....	63
Tabel 6	: Analisis Kesahihan Butir Validitas Produktivitas Kerja.....	64
Tabel 7	Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 8	: Data Responden berdasarkan Usia.....	67
Tabel 9	: Data Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	68
Tabel 10	Data Responden berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 11	: Hasil Penghitungan Uji Linieritas.....	66
Table 12	: Tingkat Kepemimpinan Manajer di BMT BIF.....	70
Table 13	: Tingkat Kepemimpinan Produktivitas Kerja BMT BIF .....	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 : Manajemen Organisasi BMT BIF Yogyakarta..... 43



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran I

- Data butir jawaban kuesioner responden
- Rekap skor angket try out variabel kepemimpinan dan produktivitas kerja
- Uji validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan
- Uji validitas dan reliabilitas variabel produktivitas kerja

### Lampiran II

- Hasil analisis data deskriptif variabel kepemimpinan
- Hasil analisis data deskriptif variabel produktivitas kerja

### Lampiran III

- Hasil analisis uji normalitas
- Hasil analisis uji linieritas
- Hasil analisis hipotesis

### Lampiran IV

- Pedoman wawancara
- Angket Penelitian
- Daftar riwayat hidup-penyusun
- Surat ijin penelitian
- Surat keterangan penelitian
- Surat-surat lain

## ABSTRAKSI

ATIKA PARISTA, Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Bina Kihsanul Fikri (BMT BIF) Yogyakarta. Skripsi, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil latar BMT BIF Yogyakarta. Pengumpulan data utama dilakukan dengan menyebarkan angket, disamping itu juga dengan mengadakan wawancara, sedangkan untuk informasi yang berbentuk data-data tentang BMT yang berkenaan dengan gambaran umum BMT BIF diperoleh dari dokumentasi BMT BIF. Semua data yang diperoleh melalui tehnik penyebaran angket (kuesioner), wawancara (interview), dan dokumentasi dihimpun dan disusun secara sistematis, sedangkan data-data mengenai kepemimpinan manajer dan produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta dikelompokkan dan disusun sesuai dengan tingkatannya (baik, sedang, buruk).

Dalam penelitian ini yang menjadi masalah adalah apakah faktor kepemimpinan manajer mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan? Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut yaitu kepemimpinan manajer mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan walaupun kadarnya sedang. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,587% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi faktor lain. Jadi variabel independen memang berpengaruh terhadap variabel dependen.







STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman dalam memahami judul skripsi ini, maka perlu ditegaskan beberapa istilah penting yang membentuk kesatuan judul. Istilah-istilah tersebut antara lain:

#### 1. *Pengaruh*

Dari sudut pandang metodologis dalam prosedur penelitian, menurut Suharsimi Arikunto, istilah “pengaruh” menunjuk kepada korelasi atau hubungan sebab-akibat, yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (yang menjadi akibat).<sup>1</sup> Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam skripsi ini istilah pengaruh diartikan sebagai hubungan sebab akibat.

#### 2. *Kepemimpinan Manajer*

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.<sup>2</sup> Sedangkan manajer adalah seseorang yang mempunyai tugas dalam menyusun perencanaan,

---

<sup>1</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta, Jakarta, 1992), hlm 28.

<sup>2</sup> Wahjo Sumijo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992), hlm 21.

pengorganisasian, pengendalian, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Adapun yang dimaksud dengan kepemimpinan manajer dalam penelitian ini adalah kepemimpinan menurut persepsi karyawan lembaga BMT Bina Ihsanul Fikri tentang bagaimana cara manajer dalam mempengaruhi karyawan, mengarahkan serta mengawasi kinerja karyawannya.

### 3. *Produktivitas Kerja*

Menurut pendapat Mirrer yang dikutip Isnawati membagi pekerjaan menjadi dua golongan yaitu pekerjaan produksi dan non produksi.<sup>4</sup> Dalam penelitian yang akan penyusun lakukan adalah bidang pekerjaan non produksi.

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan menurut Abdullah Djaini yang dikutip oleh Isnawati bahwa produktivitas kerja ialah pribadi yang memiliki unsur-unsur positif dan dinamis dalam diri mereka seperti: kreativitas yang meliputi inovatif, inisiatif serta selalu mengembangkan keahlian yang dimiliki. Vitalitas yang meliputi motivasi yang kuat dan positif, ulet, dan penuh gairah kerja sedangkan loyalitas meliputi etos kerja yang tinggi, memiliki tanggungjawab dan kesungguhan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Ahmad Antoni, *Kamus Lengkap Ekonomi* (Gitamedia Press, 2003), hlm 223.

<sup>4</sup> Isnawati, *Hubungan Antar Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan* Skripsi tidak diterbitkan (Fakultas Ilmu Sosial UNY, 2002), hlm 19.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm, 20.

#### 4. *Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*

Karyawan adalah “pekerja atau pegawai”.<sup>6</sup> Adapun yang dimaksud dengan karyawan dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja dan tercatat sebagai karyawan di lembaga Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) yang ada di Yogyakarta.

BMT Bina Ihsanul Fikri mempunyai enam kantor cabang. Cabang-cabang tersebut adalah : cabang Sleman, Nitikan, Pleret, Wates, cabang Bugisan dan kantor unit Bina Artha di demangan. Adapun kantor pusat terletak di Gedongkuning Yogyakarta, keseluruhan karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri baik di kantor pusat maupun kantor cabang terdiri dari 35 orang karyawan.

Berdasarkan pada penegasan istilah dalam susunan judul yang dikemukakan di atas, maka yang dimaksud dengan “Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta” yaitu suatu penelitian lapangan yang mengungkapkan Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, tentang bagaimana cara manajer dalam mengawasi, mengarahkan dan perhatian pimpinan pada diri karyawan dalam bekerja yang diterapkan oleh manajer di lembaga tersebut dengan produktivitas kerja yang meliputi kreativitas, vitalitas dan loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan hingga mencapai hasil kerja yang diinginkan oleh lembaga.

---

<sup>6</sup> W.J.S. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, Jakarta, 1984), hlm 731.

## B. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi/lembaga lewat usaha orang-orang lain. Manajer adalah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa kepemimpinan pada dewasa ini menjadi isu penting, aktual dan menarik dimana-mana. Dalam masa perubahan dan ketidakpastian, akibat dari era globalisasi dan informasi, terdapat suatu kebutuhan yang jelas akan kepemimpinan.<sup>7</sup>

Figuritas pemimpin menjadi penting dalam berbagai organisasi baik dalam skala kecil maupun besar, meskipun pemimpin bukanlah satu-satunya tolak ukur bagi keberhasilan sebuah organisasi, namun tidak bisa dipungkiri bahwa pemimpin menjadi tonggak utama dalam struktur organisasi dalam bentuk apapun. Fenomena kepemimpinan seringkali menjadi bahasan utama karena tidak sedikit pemimpin yang justru menjadi sumber masalah bagi bawahan atau karyawannya, dalam konteks kenegaraan, khususnya Indonesia, pemimpin justru menjadi sumber masalah bagi masyarakatnya, karena berbagai kasus seringkali terjadi dan hal itu dilakukan oleh pemimpin itu sendiri, mulai dari kasus korupsi kecil-kecilan yang terjadi di tingkatan Rukun Tetangga hingga pada tingkatan yang lebih besar yaitu negara, seperti yang terjadi baru-baru ini “tim penyidik dari kejaksaan agung menemukan tiga ember uang dalam kamar mandi berbentuk dolar dan rupiah, bernilai ratusan juta rupiah disaat menggeleda rumah Widjanarkoh Puspooyo mantan direktur

---

<sup>7</sup> K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. (PT Rineka Cipta, Jakarta, 1996), hlm 2.

utama perum bulog (kasus sapi impor fiktif Australia) yang merugikan negara hingga lebih dari 11 miliar rupiah”.<sup>8</sup> Seorang pemimpin yang dibutuhkan saat ini adalah pemimpin yang bertanggung jawab, yang bisa menjadi panutan bagi masyarakat, tapi saat ini masyarakat justru dihadapkan dengan perilaku moral pemimpin yang tidak seharusnya dilakukan oleh seorang pimpinan. Maju mundurnya suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Begitupun sebaliknya, maju mundurnya suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang manajer.

Jika kepemimpinan manajer yang diterapkan baik, maka akan mampu memberikan arahan yang baik kepada bawahannya. Sebaliknya jika kepemimpinan manajer tidak baik, maka akan memberikan pengaruh buruk kepada bawahannya. Seorang manajer yang jujur dan tegas, biasanya akan menjadikan bawahan jujur pula, akan tetapi, bawahan yang jujur belum tentu menjadikan manajer jujur pula, sehingga faktor kepemimpinan sangat menentukan. Oleh karena itu, keteladanan merupakan aspek yang sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang manajer.<sup>9</sup>

Mengingat demikian besar peranan seorang manajer dalam menggerakkan semua kegiatan yang ada di lembaga, maka akan sangat berpengaruh terhadap karyawan. Dapat dikatakan bahwa manajer merupakan penggerak dari keberhasilan suatu lembaga. Tanpa seorang manajer dalam suatu lembaga, prosedur dan prinsip-prinsip yang telah terbentuk akan kacau,

---

<sup>8</sup> Majalah Tempo edisi 26 Maret – 1 April 2007. hlm 19.

<sup>9</sup> Didin H dan Hendri T, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. (Gema Insani, Jakarta, 2003), hlm13.



bahkan organisasi hanya merupakan suatu kumpulan orang yang tidak mempunyai tujuan. Dengan demikian, manajer perlu menumbuhkan semangat kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, yang pada akhirnya akan dicapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas harus dapat menjadi kebutuhan bersama yaitu kebutuhan bagi lembaga maupun bagi para karyawan, karena apabila tidak, maka dapat terjadi ketimpangan-ketimpangan, yang selanjutnya dapat menghambat pencapaian tujuan bahkan akan dapat merugikan lembaga yang bersangkutan.

Produktivitas kerja selain dipengaruhi oleh pengawasan seorang manajer juga dipengaruhi oleh motivasi atau pengarahan. Karyawan yang terpenuhi apa yang diharapkannya dari apa yang dikerjakannya diperkirakan akan cenderung bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan cenderung meningkatkan kemampuan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja.

Untuk menguji asumsi tentang pengaruh kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian ini penyusun mengambil lembaga BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebagai lokasi penelitian. Adapun ketertarikan penyusun menjadikan lembaga BMT Bina Ihsanul Fikri sebagai lokasi penelitian karena keingintauan penyusun tentang salah satu lembaga keuangan mikro Non-Bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip Islam yang mempunyai kegiatan menghimpun,



mengelola serta menyalurkan dana. Mengenai kepemimpinan manajer yang diterapkan di lembaga BMT Bina Ihsanul Fikri, maka mampu menghasilkan sumber daya manusia yang menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah kepemimpinan manajer berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji sejauh mana pengaruh kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan agar berguna bagi peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya pengembangan sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga keuangan BMT Bina Ihsanul Fikri.

## F. Telaah Pustaka

Kajian tentang pengaruh kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja telah banyak ditulis baik buku-buku maupun skripsi, yang antara lain:

Skripsi Suratini Fakultas Ilmu Sosial UNY 2002 yang berjudul “*Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”.<sup>10</sup> Skripsi ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ma’ruf Sayekti 2003 yang menjadikan “*Studi Tentang Pengaruh Tingkat Spiritualitas Terhadap Produktivitas Kerja Pengusaha Perak Kotagede Yogyakarta*”.<sup>11</sup> Skripsi ini Menjelaskan bahwa spiritualitas yang ada pada pengusaha perak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja pengusaha perak yang ada di Kotagede Yogyakarta.

Penelitian Mustofa 2002 yang menjadikan “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Mengajar Guru*”.<sup>12</sup> Skripsi ini memuat tentang kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang

---

<sup>10</sup> Suratini, *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Tidak Diterbitkan (Fakultas Ilmu Sosial UNY 2002), hlm 79.

<sup>11</sup> Ma’ruf Sayekti, *Studi Pengaruh Tingkat Spiritualitas Terhadap Produktivitas Kerja Pengusaha Perak*. Skripsi Tidak Diterbitkan (Fak Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2003), hlm 75.

<sup>12</sup> Mustofah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru*. Skripsi Tidak Diterbitkan (Fak Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga, 2002), hlm 69.

sangat penting dalam kedisiplinan mengajar guru sehingga hal ini merupakan faktor pendukung dalam usaha meningkatkan kedisiplinan mengajar guru.

Dari ketiga skripsi tersebut dapat dikemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi kerja. Serta kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam kedisiplinan mengajar guru. Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan lebih ditekankan pada pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

## G. Landasan Teori

### 1. Kepemimpinan Manajer.

#### a. Pengertian Kepemimpinan Manajer

Keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi/lembaga sangat penting. Tanpa adanya kepemimpinan, suatu organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang dan mesin yang tidak teratur. Dalam hal ini Basu Swastha mengemukakan bahwa:<sup>13</sup>

Keberhasilan dalam suatu organisasi itu tergantung banyak faktor, faktor yang paling penting adalah dampak dari para pemimpin dalam organisasi itu. Pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi pada dasarnya karena pemimpin melalui kepemimpinannya akan mempengaruhi perilaku orang lain dalam berbagai tindakan.

Pemimpin merupakan faktor yang penting karena menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu lembaga. Kesuksesan atau kegagalan sebagian besar lembaga ditentukan oleh kualitas

---

<sup>13</sup> Basu Swastha, *Azaz-Azaz Manajemen Moderen*. (Liberty, Yogyakarta, 1985), hlm 164.

pemimpinnya. Akan tetapi, dalam suatu lembaga bukan hanya pemimpin yang penting, peranan karyawan atau bawahan sangat penting untuk kelangsungan lembaga. Hal tersebut terjadi karena seluruh pekerjaan tidak dapat dikerjakan oleh satu orang melainkan dikerjakan secara bersama-sama yang tergabung sebagai anggota lembaga tersebut.

Menurut Kartini Kartono seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, hingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Seorang manajer yang memiliki keterampilan akan mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan lebih baik. Keterampilan teknis yang perlu dimiliki oleh seorang manajer, misalnya kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan dalam mengarahkan atau memotivasi bawahan, kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan menjalin komunikasi dengan orang lain.

Pendapat lain dari Franklin G. Moore yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sutarto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan membuat orang-orang bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin.<sup>15</sup> Dalam suatu lembaga manajer mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan suatu lembaga. Salah satunya

---

<sup>14</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. (PT Raja Grafindo persada, Jakarta, 1998), hlm 74.

<sup>15</sup> Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1995), hlm 14.

adalah menggerakkan bawahannya agar secara bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajer tersebut. Jadi seorang manajer itu harus mempunyai wibawa serta pengaruh sehingga bawahannya patuh dan bersedia melaksanakan apa yang diinginkan oleh manajer.

Seorang manajer dituntut untuk menjadi seorang pemimpin maka dengan itu manajer hendaknya memiliki kualitas-kualitas tertentu pada dirinya. Pada umumnya manajer juga berhubungan dengan berbagai pihak dan lembaga, sebagai wakil dari lembaga mereka.

Selain itu manajer juga melakukan tugasnya untuk:<sup>16</sup>

- 1) Menyusun rencana, manajer menentukan arah tindakan-tindakan guna mencapai hasil dan sasaran-sasaran.
- 2) Memimpin, manajer mengkombinasikan upaya-upaya guna memastikan pencapaian sasaran. Hal tersebut mencakup pengambilan keputusan, mendengar dan menyelesaikan aneka macam konflik.
- 3) Melaksanakan pengawasan. Manajer berupaya untuk memastikan bahwa rencana-rencana yang ada, dan sasaran-sasaran yang digariskan dapat tercapai, manajer mencari penyebab kegagalan-kegagalan guna memperbaikinya pada masa mendatang.

---

<sup>16</sup>, Winardi. *Manajemen Supervis*, (Mandar Maju, Bandung, 1995), hlm 32-33.

b. Pentingnya Kepemimpinan

Jika ada seseorang yang diangkat sebagai manajer atau pemimpin suatu lembaga, maka harus difahami bahwa hal itu adalah sebuah amanah. Kekuasaan pada dasarnya akan mengiring pemiliknya untuk melakukan pelayanan. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, maka ia harus semakin meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Kalau seorang manajer menyadari bahwa kekuasaan merupakan amanah maka dia akan menerapkan kepemimpinan yang demokratis. Dan setiap pemimpin hendaknya menyadari pentingnya suatu kepemimpinan.

Menurut Luther Gullick yang dikutip oleh Sutarto mengatakan<sup>17</sup>

Organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan sentral dalam kepengurusan lembaga. Maju mundurnya suatu lembaga, tumbuh dan kembangnya suatu lembaga, mati hidupnya suatu lembaga senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu lembaga sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan seorang manajer yang diterapkan dalam lembaga tersebut sehingga tujuan dan target lembaga dapat tercapai.

---

<sup>17</sup> Sutarto, *Op cit*, 1995, hlm 2.



Pentingnya kepemimpinan oleh lembaga dimaksudkan untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan pimpinan merupakan penggerak dari keberhasilan kerja suatu lembaga.

Menurut Martono:<sup>18</sup>

Keberhasilan seorang pemimpin terletak dalam memanfaatkan sifat kepemimpinan yang dipunyai ditambah kemampuan aktifitas bekerja sama dan melakukan koordinasi, menggerakkan aktifitas para karyawan serta tersediannya dana guna mencapai tujuan dan sarana organisasi yang dipimpin.

c. Ciri dan Sifat Kepemimpinan yang Efektif.

Seorang pemimpin seharusnya memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik. Sebab efektif tidaknya kepemimpinan seseorang lebih banyak ditentukan oleh penerimaan orang lain yang disebut bawahan. Banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan efektif. Menurut Ghiselli yang dikutip oleh T. Hani Handoko kepemimpinan yang efektif apabila ditemukan ciri-ciri sebagai berikut :<sup>19</sup>

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dalam manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijaksanaan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

---

<sup>18</sup> Martono, E. *Etika Komunikasi Kantor Sebagai Landasan Pembinaan Tenaga Kerja*. (Karya Utama, Jakarta 1991), hlm 157.

<sup>19</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen* (BPFL, Yogyakarta, 1990), hlm 297.



- 6) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Seorang pemimpin harus mampu mengawasi, mengarahkan atau memotivasi bawahan serta memperhatikan kinerja karyawan, untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik.

## 2. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu permasalahan yang penting dalam suatu organisasi yang akan menentukan secara langsung terhadap peningkatan dan pengembangan usahanya. Pengertian produktivitas menurut pendapat ahli yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Salah satu pengertian produktivitas kerja dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto, bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.<sup>20</sup>

Produktivitas berkaitan dengan hasil, hasil tersebut tampak sebagai penyelesaian tugas, penyelesaian proyek dan berbagai manifestasi lainnya. Perolehan dalam bentuk hasil merupakan titik

---

<sup>20</sup> Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Pustaka Binaman, Jakarta, 1993), hlm 2.

pusat yang sangat penting dalam konsep produktivitas, sebab tanpa hasil yang dicapai tersebut produktivitasnya akan nihil. Selain berkaitan dengan hasil produktivitas juga berkaitan dengan penggunaan sumber daya. Sumber daya perlu dikelola dengan benar supaya dapat memperlihatkan efisiensi perolehan output dengan pemanfaatan sumber daya yang sehemat-hematnya.

Produktivitas merupakan perpaduan antara konsep efisiensi dan efektivitas. Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan, sedangkan efisiensi berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya. Sampai sejauh mana sumber daya dapat dimanfaatkan dan diterapkan dengan membandingkan jumlah hasil dengan jumlah sumber daya.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan Mauled Mulyono, produktivitas mengandung arti keinginan dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>21</sup>

Pandangan hidup dan sikap mental seperti tersebut di atas akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dengan hasil yang dicapai akan tetapi senantiasa berusaha terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya, sehingga akan terdorong untuk menjadi terbuka, kreatif, dinamis, inovatif dan kritis terhadap gagasan-gagasan baru dan perubahan.

---

<sup>21</sup> Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi* (Bumi Aksara, Jakarta, 1993), hlm 3.

Menurut John Suprihanto produktivitas adalah kemampuan perangkat sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan sesuatu atau diartikan perbandingan antara pengorbanan/input dengan penghasilan /output.<sup>22</sup>

Jadi pengertian produktivitas dapat disimpulkan dan ditekankan pada perbandingan antara hasil kerja yang dicapai seseorang dengan pengorbanan yang dikeluarkan tanpa mengabaikan prinsip efisiensi dan efektivitas dari seluruh kegiatan produksi.

Dengan demikian untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi dituntut sumber daya manusia yang handal, karena dalam proses produksi yang elemen-elemennya terdiri dari sumber alam, modal dan manusia merupakan komposisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Sumber-sumber yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan sehingga mempunyai tingkat hasil yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui perbaikan-perbaikan cara kerja, waktu, tenaga, dan berbagai masukan lainnya. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang dapat dihemat, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga kerja dapat dikerahkan secara efektif sehingga tujuan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

---

<sup>22</sup> John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar* ( BPFE, Yogyakarta, 1986), hlm 17.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan suatu keadaan masa lampau atau keadaan di tempat lain. Peningkatan produktivitas tenaga kerja juga berarti pembaharuan pandangan hidup dan kultur dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari serangkaian faktor-faktor yang mempengaruhi itu bisa berasal dari dalam diri individu atau dari luar diri individu karyawan.

Menurut Panji Anoraga bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh :<sup>23</sup>

1. Sikap mental
2. Kemampuan dan kecakapan kerja
3. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja
4. Cara kerja dan waktu kerja
5. Lingkungan dan suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri
7. Merasa terlibat dengan kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Perhatian pimpinan pada diri karyawan
10. Disiplin kerja yang tinggi

Menurut John Suprihanto tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :<sup>24</sup>

- 1) Pendidikan dan latihan.
- 2) Gizi atau nutrisi kesehatan.
- 3) Bakat atau bawaan.
- 4) Motivasi.

---

<sup>23</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Rineka Cipta, Jakarta, 1992), hlm 56.

<sup>24</sup> John Suprihanto, *Op.Cit.*, hlm 7.

- 5) Disiplin kerja.
- 6) Pengalamam kerja.
- 7) Kebijaksanaan pemerintah.

Sedangkan J. Ravianto mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :<sup>25</sup>

- 1) Pendidikan dan keterampilan.
- 2) Disiplin.
- 3) Sifat dan etika kerja.
- 4) Motivasi.
- 5) Tingkat penghasilan.
- 6) Lingkungan dan iklim.
- 7) Gizi dan kesehatan.
- 8) Hubungan antar anggota keluarga.
- 9) Teknologi.
- 10) Manajemen.
- 11) Kesempatan berprestasi.

Dari ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan bimbingan dari pimpinan/manajer kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Setelah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas maka cara meningkatkan produktivitas adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor tersebut.

Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dengan meningkatnya produktivitas, dimana dengan peningkatan produktivitas tersebut sebagai kekuatan untuk

---

<sup>25</sup> J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran* (PN Balai Pustaka, Jakarta, 1986), hlm 12.



menghasilkan barang atau jasa yang lebih banyak. Peningkatan produktivitas kerja karyawan harus mempertimbangkan perbandingan antara pengorbanan yang dikeluarkan dengan penghasilan yang diperoleh.

Menurut Bambang Kusriyanto peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam empat bentuk :<sup>26</sup>

1. Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Pengurangan sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
3. Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
4. Penggunaan jumlah produksi yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.

Selanjutnya dalam metode peningkatan produktivitas tenaga kerja yang tinggi dalam empat faktor tersebut yang harus diperhatikan yaitu mengganti tenaga manusia dengan mesin, menghilangkan praktik-praktik yang tidak efisien, menyempurnakan manajemen personalia dan menyempurnakan modal kerja.<sup>27</sup>

#### c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan suatu alat manajemen yang sangat penting, karena pengukuran ini akan membantu mengevaluasi kebijaksanaan upah, pengambilan keputusan dan lain-lain. Dalam kaitannya dengan pengukuran produktivitas kerja, masalah yang paling utama adalah penentuan kriteria. Pada umumnya

---

<sup>26</sup> Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. (Pustaka Binaman, Jakarta, 1993), hlm 3.

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm 9.

kriteria yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah menghitung hasil kerja setiap orang dalam suatu waktu tertentu. Namun demikian pengukuran produktivitas akan lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaannya.

Dalam mengukur produktivitas kerja perlu ditentukan kriteria pengukuran. Kriteria tersebut umumnya menghitung hasil kerja setiap orang dalam suatu waktu tertentu. Namun pengukuran produktivitas akan lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaannya. Menurut pendapat Merrer yang dikutip Isnawati membagi pekerjaan menjadi dua golongan yaitu pekerjaan produksi dan non produksi.

Pekerjaan produksi merupakan bidang pekerjaan yang hasilnya, segera dapat dilihat, dihitung secara langsung sehingga dapat mengadakan pengukuran produktivitasnya dengan menghitung jumlah produksi yang dicapai dalam satuan waktu tertentu saja. Produktivitas kerja tersebut berupa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah atau banyaknya hasil kerja untuk mengetahui kuantitas kerja seseorang meliputi banyaknya hasil kerja yang dinyatakan dengan upah. Usaha untuk menghasilkan lebih banyak dan kesesuaian dengan jumlah target yang ditentukan.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Isnawati, *Loc. Cit.*, hlm 19.



Sedangkan pengukuran produktivitas kerja jenis non produksi adalah suatu bidang pekerjaan yang hasilnya tidak segera dapat dilihat atau dihitung secara langsung pada saat itu juga, karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks seperti kerja seorang guru, bagian administrasi dan lain-lain. Hal tersebut dapat tercermin dalam kualitas pekerjaan karyawan. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu atau baik tidaknya suatu hasil kerja. Untuk mengetahui kualitas kerja meliputi : apakah hasil kerja sesuai dengan petunjuk atau pedoman kerja, kesalahan dalam bekerja, ketelitian, efisiensi dan efektifitas, serta upaya untuk meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.<sup>29</sup>

Pada pengukuran produktivitas kerja jenis non produksi, menurut Abdullah Djaini yang dikutip oleh Isnawati yaitu:<sup>30</sup>

Bahwa pekerja yang dianggap ideal yang mampu memberikan produktivitas kerja yang tinggi ialah pribadi yang memiliki unsur-unsur positif dan dinamis dalam diri mereka seperti:

1. kreativitas; memiliki dinamika kerja yang hidup dan selalu berkembang dalam pola pikir bekerja yaitu inovatif, kreatif dan inisiatif serta selalu mengembangkan keahlian dan memiliki wawasan prospektif.
2. Vitalitas; memiliki integritas pribadi yang tinggi, motivasi yang kuat dan positif, kemauan yang kuat dan ulet, penuh gairah kerja dan antusiasme.
3. Loyalitas; memiliki dedikasi serta tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi, kesungguhan, patuh, jujur dengan landasan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Jadi pengukuran produktivitas kerja untuk jenis pekerjaan produksi dapat dilakukan dengan cara menghitung kuantitas barang.

---

<sup>29</sup> Isnawati, *Loc.Cit.*, hlm20.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm, 21.

Sedangkan pengukuran produktivitas kerja untuk jenis pekerjaan non produksi dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan karyawan yang bisa diukur dengan aspek kreativitas meliputi kreatif dan inisiatif. Vitalitas meliputi, kemauan yang kuat dan ulet, memiliki integritas yang tinggi dan penuh gairah kerja. Loyalitas meliputi kesungguhan, memiliki dedikasi serta tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja memang selalu menjadi perhatian dalam setiap lembaga baik formal maupun non-formal, namun tentu hal itu tidak tumbuh begitu saja melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah :

Kepemimpinan yang merupakan keseluruhan aktivitas yang akan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan dan dipelihara sebaik-baiknya, karena manajemen yang berhasil bersumber pada adanya kepemimpinan yang baik. Setiap organisasi sangat memerlukan kepemimpinan untuk mencapai tujuan suatu lembaga. Dapat dibayangkan seandainya dalam suatu lembaga tidak ada kepemimpinan, dipastikan organisasi tersebut berjalan tanpa kendali sehingga tujuan lembaga sulit untuk dicapai.

Menurut Panji Anoraga salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah perhatian pimpinan pada diri karyawan sehingga, peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan

produktivitas kerja, persoalan yang dihadapi oleh karyawan baik internal maupun eksternal akan membawa dampak pada produktivitas kerja mereka, sehingga dengan adanya perhatian pimpinan pada diri karyawan seperti berusaha mengenali persoalan yang dihadapi oleh karyawannya, kendala apa saja yang dihadapi dalam bidangnya, jika memang dianggap terjadi penurunan produktivitas kerja pada karyawan, namun sebaliknya jika seorang karyawan dinilai produktivitas kerjanya meningkat bahkan melampaui dari biasanya maka, selayaknya pulalah bagi seorang pimpinan untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi yang telah dicapainya. Hal ini dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan nantinya bisa meningkatkan produktivitas kerja yang diinginkan oleh lembaga.

Hal senada juga diungkapkan oleh Jhon Suprihanto bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi.<sup>31</sup> Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pimpinan maka akan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan akan mempermudah lembaga untuk mencapai produktivitas kerja yang diinginkan.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin yang

---

<sup>31</sup> John Suprihanto, *Loc. Cit.*, hlm 7.

memiliki kemampuan memimpin ia akan selalu berusaha memberikan pengarahan, pengawasan dan keteladanan agar bawahan dapat bekerja dengan penuh semangat. Karyawan yang mempunyai pandangan baik terhadap pelaksanaan kepemimpinan manajer maka ia akan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan ia akan berusaha memberikan sesuatu yang terbaik bagi lembaga. Sebaliknya, bila karyawan mempunyai pandangan kurang baik terhadap pelaksanaan kepemimpinan manajer maka karyawan akan merasa malas, cepat bosan dan menunjukkan sikap kurang disiplin.

Pengukuran produktivitas kerja merupakan suatu alat manajemen yang sangat penting, karena pengukuran ini akan membantu mengevaluasi kebijaksanaan upah, pengambilan keputusan dan lain-lain. Dalam pengukuran produktivitas kerja, masalah yang paling utama adalah penentuan kriteria. Pengukuran produktivitas kerja akan lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaannya.

Menurut pendapat Merrer yang dikutip Isnawati membagi pekerjaan menjadi dua golongan yaitu pekerjaan produksi dan non produksi. Pekerjaan produksi merupakan bidang pekerjaan yang hasilnya, segera dapat dilihat, dihitung secara langsung sehingga dapat mengadakan pengukuran produktivitasnya dengan menghitung jumlah produksi yang dicapai dalam satuan waktu tertentu saja. Adapun pekerjaan produksi berupa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan atau lembaga.

Sedangkan pengukuran produktivitas kerja jenis non produksi dapat dilihat dari bidang pekerjaan yang hasilnya tidak segera dapat dilihat atau dihitung secara langsung pada saat itu juga. Dalam hal ini digunakan jenis pekerjaan non produksi karena yang akan diukur adalah kualitas pekerjaan karyawan, kualitas kerja berkaitan dengan mutu atau baik tidaknya suatu hasil kerja.

Adapun pengukuran produktivitas kerja jenis non produksi dapat dilihat dari (1) kreativitas (2) Vitalitas dan (3) loyalitas, karyawan yang memiliki kereativitas, vitalitas dan loyalitas yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas kerjanya apalagi didukung dengan kepemimpinan manajer yang baik menurut persepsi karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan manajer maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya, sebaliknya semakin buruk persepsi karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan manajer maka produktivitas kerjanya akan menurun.

Untuk itu setiap pimpinan dalam suatu lembaga harus mempunyai kemampuan memimpin sehingga melalui kepemimpinannya, seorang pemimpin akan selalu memberikan pengarahan, pengawasan dan keteladanan kepada karyawan, sehingga karyawan akan mengimbangi dengan sikap kreatifitas, loyalitas, dan vitalitas serta berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya



Terlepas dari semua hal diatas, pada dasarnya produktivitas kerja sangatlah bergantung pada kepemimpinan yang diterapkan di suatu lembaga dan kepemimpinan adalah inti dari sebuah manajemen dimana dibutuhkan jiwa pemimpin yang professional yang akan mengelolanya dengan baik demi mencapai target yang diinginkan oleh lembaga.

## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai jawaban sementara untu masalah penelitian yaitu:

### 1. Hipotesis kerja ( $H_a$ )

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kepemimpinan manajer berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan di BMT Bina Iksanul Fikri.

### 2. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Karena  $H_a$  akan diuji secara statistik maka dirubah menjadi hipotesa nol ( $H_0$ ), yaitu: kepemimpinan manajer tidak berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan di BMT Bina Iksanul Fikri.



## **J. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian.**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana semua gejala yang diamati, diukur, dan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik.

### **2. Variabel Penelitian.**

Jenis variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Kepemimpinan Manajer (variabel bebas atau X)
- b. Variabel Produktivitas Kerja (variabel terikat atau Y)

### **3. Definisi Operasional.**

- a. Kepemimpinan manajer dioperasionalkan sebagai tindakan atau proses kegiatan untuk mengawasi, mengarahka atau memotivasi karyawan dalam bekerja. sehingga dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Indikator variabel kepemimpinan manajer meliputi :

- 1) Pengawasan
  - 2) Pengarahan
  - 3) Perhatian pimpinan pada diri karyawan
- b. Produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dalam penelitian ini produktivitas kerja dioperasionalkan sebagai produktivitas dalam hal kerja ditunjukan dengan kreativitas yaitu kreatif dan inisiatif. Vitalitas dapat dilihat dari integritas pribadi yang tinggi, kemauan yang kuat dan ulet dan juga penuh gairah kerja.

Loyalitas, ditunjukkan dengan kesungguhan, memiliki dedikasi serta tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi.

Indikator variabel produktivitas kerja meliputi :

- 1) Kreativitas
- 2) Vitalitas
- 3) Loyalitas

#### **4. Populasi Penelitian**

Menurut Sutrisno Hadi, populasi adalah seluruh individu yang akan diselidiki.<sup>32</sup> Jadi yang dimaksud populasi adalah keseluruhan individu yang diselidiki.

Subyek yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang ada di kantor pusat dan kantor cabang yang kesemuanya terdiri dari 35 orang karyawan, karena adanya beberapa keterbatasan seperti finansial dan tenaga, sehingga peneliti membatasi responden menjadi 32 orang karyawan yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, baik di kantor pusat maupun di kantor cabang. Penyusun menggunakan penelitian populasi, karena karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri kurang dari 100 orang.

#### **5. Metode Pengumpulan Data**

Adapun alat yang digunakan untuk memperoleh data adalah sebagai berikut:

---

<sup>32</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 1*, (Yogyakarta: Andi Offset. 2001), hlm 220.

#### a. Metode Angket (Kuesioner)

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang menyangkut orang banyak atau umum, dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah orang untuk mendapatkan jawaban (tanggapan responden) tertulis seperlunya.<sup>33</sup> Jadi metode angket merupakan metode pengumpulan data dengan jalan mengedarkan formulir yang berisi daftar pertanyaan kepada sejumlah subjek. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket untuk memperoleh data tentang kepemimpinan manajer dan produktivitas kerja karyawan yang ada di Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

#### b. Metode Dokumentasi

Yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguraikan dan menjelaskan apa-apa yang sudah berlalu melalui sumber-sumber dokumentasi.<sup>34</sup>

Metode ini dilakukan oleh penulis untuk lebih melengkapi data-data yang diperlukan, dengan menggali dokumen yang dimiliki tentang hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian. Adapun data-data yang diperoleh yaitu sejarah berdiri, letak geografis, visi, misi, tujuan,

---

<sup>33</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju 1990), hlm. 217

<sup>34</sup> Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Tarsito, 1985), hlm. 132.

manajemen organisasi, pimpinan dan staf BMT Bina Ihsanul Fikri, keadaan karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, serta perkembangan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

**c. Metode Wawancara.**

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya<sup>35</sup>. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data pendukung serta gambaran umum tentang subyek dan tempat penelitian. Teknik ini diterapkan pada informan yang dianggap bisa menjelaskan data tersebut. Informan yang dimaksud adalah Manajer BMT Bina Ihsanul Fikri, atau yang ditunjuk olehnya untuk menjelaskan data yang dibutuhkan. Jenis wawancara yang dilakukan penyusun adalah wawancara bebas dan terpimpin, artinya dalam melaksanakan wawancara, peneliti membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan

**6. Analisis Data**

**a. Deskripsi Data**

Penelitian ini berusaha mengetahui hubungan variabel Kepemimpinan Manajer dan Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Data yang dikumpulkan adalah data interval. Untuk memberikan gambaran yang jelas, maka data harus

---

<sup>35</sup> Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Alfabeta , Bandung 2002) hlm 29.

dideskripsikan. Untuk mengidentifikasi kecenderungan kepemimpinan manajer terhadap produktivitas kerja dapat ditentukan menggunakan skor rata-rata ideal (M) dan simpangan baku ideal (SD) setelah diketahui sebaran datanya. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan tersebut menggunakan pengklasifikasian sebagai berikut:<sup>36</sup>

M + 1 SD ke atas = Tinggi

(M - 1 SD) sampai (M + 1 SD) = Cukup

M - 1 SD ke bawah = Rendah

## b. Uji Prasarat Analisis

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah:<sup>37</sup>

$$Dn = \text{Max} | Fe - Fo |$$

Keterangan:

$Dn$  : Deviasi Absolut tertinggi (nilai kolmogorov-Smirnov)

$Fe$  : Frekuensi/jumlah yang diharapkan

$Fo$  : Frekuensi/jumlah data dari hasil observasi

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm, 135.

<sup>37</sup> Imam Ghazali dan Jhon Castellan, *Statistik Non Parametrik, Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS* (Badan Penelitian UNDIP, Semarang, 2002), hlm 36.

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya.<sup>38</sup>

Kriteria yang digunakan adalah apabila harga perhitungan masing-masing variabel lebih kecil daripada harga F tabel, berarti bahwa variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat.

### c. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data, karena menganalisa data ini merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data di proses sehingga hasilnya sesuai harapan, hanya melalui analisis data, peneliti bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah teori atau hipotesis. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Analisis Regresi Linier Sederhana*. Analisis regresi merupakan prosedur di mana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak diduga berdasarkan persamaan regresi disebut

---

<sup>38</sup> Sudjana, *Metode Statistika Edisi ke 6*, (Tarsito, Bandung, 1996), hlm 132.



variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independent.<sup>39</sup>

Persamaan regres linier untuk menduga nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel X tertentu, dinyatakan dengan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel dependen (Y)

X : Nilai variabel independen (X)

a : Intersep garis regresi

b : Slop garis regresi

di mana:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b(\bar{X})$$

Untuk uji hipotesis digunakan uji hipotesis koefisien regresi, tehnik tersebut untuk mengetahui ketrandalan atau reliability penaksir-penaksir regresi tersebut. Dilakukan dengan uji statistik t (t test) sebagai berikut:

$$t_b = \frac{b - B_0}{S_b}$$

---

<sup>39</sup> Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian* (Liberty, Yogyakarta 2001), hlm. 169.

$$S_b = \frac{S_{y.k}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2}{n}}}$$

$$S_{y.k} = \sqrt{\frac{\sum (Y - Y^1)^2}{n - 2}}$$

Sedangkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi menggunakan pedomannya Sugiono,<sup>40</sup>

**Tabel 1**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 1,99	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat kuat

## 7. Instrumen Penelitian.

### a. Kisi-kisi Instrumen

Pada tahap awal yang harus diperhatikan adalah kisi-kisi instrumen guna memperoleh dan mengetahui ada tidaknya indikator yang dimaksudkan. Instrumen merupakan alat bantu pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan karena kemantapan kualitas instrumen merupakan hal yang tidak bisa diabaikan. Cara pemantapan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga diketahui

<sup>40</sup> Sugiono, *Op.Cit.*, hlm. 216.

apakah instrumen penelitian yang dibuat telah valid atau tidak, reliabel atau tidak. Dari indikator tersebut kemudian disusun angket untuk variabel pertamae kepemimpinan Manajer dan variabel yang kedua Produktivitas Kerja.

**Tabel 2**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Manajer**

Variabel	Indikator	Item
Kepemimpinan Manajer	Pengawasan	1, 2, 3, 4, 5
	Pengarahan	6, 7, 8
	Perhatian pimpinan pada diri karyawan	9, 10, 11, 12, 13

**Tabel 3**  
**Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja**

Variabel	Indikator	Item
Produktivitas Kerja	Kreativitas	14, 15, 16, 17
	Vitalitas	18, 19, 20, 21, 22
	Loyalitas	23, 24, 25, 26, 27

Untuk keperluan analisis data, data yang diperoleh dari angket perlu ditransformasikan didalam skala interval dengan menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi empat tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden atas pertanyaan yang disediakan peneliti.

Tingkat kesetujuan responden terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan, sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju
- 2) Setuju
- 3) Tidak Setuju
- 4) Sangat Tidak Setuju

Adapun kategori penilaian yang penulis gunakan untuk pertanyaan positif adalah, sebagai berikut:

- 1) Jawaban A diberi nilai 4
- 2) Jawaban B diberi nilai 3
- 3) Jawaban C diberi nilai 2
- 4) Jawaban D diberi nilai 1

Sedangkan untuk pertanyaan negatif mengandung skor sebagai berikut:

- 1) Jawaban A dengan skor 1
- 2) Jawaban B dengan skor 2
- 3) Jawaban C dengan skor 3
- 4) Jawaban D dengan skor 4

#### **b. Uji Validitas dan Reliabiitas**

Untuk memperoleh data primer yang representatif, maka kuesioner yang telah dibuat perlu diujicobakan terlebih dahulu, untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya, di sini kuesioner akan diujikan terhadap 13 responden/karyawan.

Untuk mengukur validitas, dilakukan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor total masing-masing data dengan skor total masing-masing variabelnya. Rumus yang digunakan adalah *korelasi product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$N$  = Jumlah subyek

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor X dan skor Y semua subyek

$\sum X$  = Variabel Bebas

$\sum Y$  = Variabel Terikat

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen cukup untuk dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpul data karena data instrumen tersebut sudah baik. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Alfa Cronbrach*<sup>41</sup>

Untuk menginterpretasikan koefisien *Alpha* ( $r_{11}$ ) digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto yaitu:<sup>42</sup>

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm 282.

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi V*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2002), hlm 146.

**Tabel 4**  
**Interpretasi Koefisien Alpha**

No	Koefisien	Interpretasi
1	Antara 0,800-1,000	Sangat Tinggi
2	Antara 0,600-0,799	Tinggi
3	Antara 0,400-0,500	Cukup Tinggi
4	Antara 0,200-0,399	Rendah
5	Antara 0,000-0,199	Sangat Rendah





STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BMT BIF Yogyakarta, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kepemimpinan Manajer yang ada di BMT BIF Yogyakarta adalah sedang atau cukup baik, hal ini sesuai dengan hasil nilai mean variabel sebesar 43,44 %, jika kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan produktivitas kerja karyawan yang ada di BMT BIF Yogyakarta adalah sedang atau cukup baik, hal ini juga sesuai dengan hasil nilai mean variabel sebesar 45,19 %.

Kepemimpinan Manajer mempunyai pengaruh 0,587 terhadap Produktivitas kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Artinya kepemimpinan Manajer mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan sebesar 58,7 % sedangkan 41,3 % adalah pengaruh dari variabel lain

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan manajer dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi sederhana yang nilai  $r$  hitung diatas nilai  $r$  tabel artinya semakin manajer mengawasi, mengarahkan serta perhatian manajer yang di tunjukkan pada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan loyalitas, vitalitas dan kreativitas kerja yang tinggi

## B. Saran-saran

- Bagi BMT BIF Yogyakarta:
  1. Untuk kiranya lebih mengoptimalkan kepemimpinan Manajer yang sudah ada karena kepemimpinan Manajer merupakan salah satu faktor penentu dalam usaha meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.
  2. Manajer selaku pemimpin selalu menjadi motivator utama dan sebagai pusat pengamatan para karyawan. Hendaknya selalu intens dalam meningkatkan kepemimpinan Manajer yang ada dan selalu menjalin kerjasama kepada semua karyawan sehingga terciptanya suatu hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.
  3. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai sebuah tujuan lembaga atau organisasi yang bergerak dalam sosial kemasyarakatan. Oleh karena itu, karyawan secara sadar harus tahu kelebihan dan kekurangan diri sehingga terpacu untuk meningkatkan kualitas kerja dengan tindakan-tindakan yang mencerminkan etos kerja yang baik, baik berkenaan dengan keandalan diri dan Produktivitas kerja yang tinggi
- Bagi peneliti selanjutnya

Disadari dari masih kurang sempurnanya penelitian ini maka kepada peneliti selanjutnya yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan mencari

variabel-variabel lain yang dapat dikembangkan dalam topik ini, sehingga dapat diperoleh temuan baru serta dapat menjadi pendukung atau penyempurna penelitian ini.

### C. Kata Penutup

“Alhamdulillah” kata yang terucap ketika skripsi ini dapat diselesaikan, atas ridho Allah SWT semata sehingga proses penyusunan dapat terbentuk, sebagai langkah penting dari studi penulis di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun sangat menyadari akan banyaknya kekurangan yang ada dalam skripsi ini, mengingat keterbatasan yang ada dalam diri penulis sehingga banyak perlu masukan dan perbaikan agar skripsi ini mencapai kelengkapan.

Semoga dengan adanya skripsi dengan hasil yang minimal akan dapat memberikan manfaat yang maksimal sebagai salah satu bentuk nilai positif yang terkandung dalam skripsi ini baik bagi penulis maupun pembaca, karena sesungguhnya itu semua sebenarnya dan sepenuhnya berkat rahmat dan karunia-Nya.

Kepada Allah SWT jualah penyusun mohon ampun dan penyusun kembalikan segala kepada-Nya. Dan akhirnya hanya kepada Allah penyusun berharap.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Safi'I Maarif. (1995). *Al- Qur'an, Realitas social dan limbo sejarah*. Pustaka, Bandung.
- Arifin Abdurrachman. (1981). *Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta : Bhratara.
- Bambang Kusriyanto.(1993). *meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo.
- BMT BIF . (2007). *Silaturrahmi Bisnis dan Musyawarah Akhir Tahun*. BMT BIF Yogyakarta.
- Buddy Prasadja.(1980). *Pembangunan Desa dan Masalah Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Didin H dan Hendri T.(2003) *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani
- Djarwanto. (2001) *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Liberty.
- Hadari Nawawi. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universiti Press .
- Imam Ghazali & Jhon Castelan. (2002) *Statistik Non Parametris, Teori dan Aplikasi Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penelitian UNDIP
- Iqbal Hasan. (2004). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- John Suprihanto.(1986) *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPF.
- J. Raviyanto.(1985). *Produktivitas dan Manisia Indonesia*. Jakarta: Lembaga SIUP.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (edt) (1989). *Metode Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES.
- Ma'ruf Sayekti. (2003). *Studi Pengaruh Tingkat Spiritualitas Terhadap Produktivitas Kerja Pengusaha Perak*. Skripsi. Yogyakarta Fak, Dakwah UIN Sunan Kalijaga
- M. Hasibuan. (1990). *Manajemen sumber daya manusia dasar & kunci keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.



- Muchdarsyah. S. (1997). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa. (2002). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru*. Skripsi. Yogyakarta Fak. Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.
- Pamudji. (1985). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Panji Anoraga, (1992) *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Payaman J. Simanjuntak. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry. (1994). *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta : Arkola Surabaya.
- Ridwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sondang P. Siagian. (1971). *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sudjana. (1996) *Metode statistik Edisi ke 6*. Bandung : Tarsito
- Sugiono. (2005). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktik*. Jakarta : Rineka cipta.
- Suratini. (2002) *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi, Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial UNY.
- Susilo Martoyo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutarto(1995) *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Veithzal Rivai(2004) *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wahjo Sumijo(1992) *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- W.J.S. Poerwodarminto.( 1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Winarno Surahmad. (1985), *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Jakarta, tarsito.