REPOSITORI STAIN KUDUS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI ZACKY'S COLLECTION DI KABUPATEN KUDUS

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Strata Satu (S.1)

Dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syari'ah

Oleh :

ZUHROTUN NASYIFAH
NIM : 212295

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
JURUSAH SYARIAH DAN EKOMOMI ISLAM / MBS

2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. **Ketua STAIN Kudus**

cq. Ketua Jurusan Syari'ah

di –

Kudus

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan benar, bahwa skripsi saudara **Zuhrotun Nasyifah, NIM : 212295** dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus"** pada Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS). Setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan. Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kudus, 31 Mei 2016
Hormat Kami,
Dosen Pembimbing

Tina Martini, SE., M.Si
NIP. 19770323 200212 2 003

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	**: Zuhrotun Nasyifah**
NIM	: 212295
Jurusan/Prodi	: Syariah dan Ekonomi Islam / MBS
Judul Skripsi	:"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus"

Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal:

22 Juni 2016

Selanjutnya dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Kudus, 27 Juni 2016

Ketua Sidang / Penguji I

Wahibur Rokhman, SE,M.Si.,Ph.D
NIP. 19731028 200212 1 002

Penguji II

Murtadho Ridwan, Lc., M.Sh
NIP. 19760627 200901 1 006

Dosen Pembimbing

Tina Martini, SE., M.Si
NIP. 19770323 200212 2 003

Sekretaris Sidang

Junaidi Abdullah, S.Ag.M.Hum
NIP. 19780130 200604 1 002

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa apa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 25 Mei 2016

Yang membuat pernyataan

Saya

Zuhrotun Nasyifah

NIM : 212295

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

MOTTO

Ketika kesempatan datang mengetuk, pemenang segera membuka pintu dan menyambutnya. Sukses datang untuk mereka yang Siap.

(Andrie Wongso)

Sudah bukan saatnya lagi untuk bersiap memantaskan diri, tapi kau harus benar-benar siap dan pantas untuk bersaing didunia yang keras. Tinggalkan zona nyaman mu jika ingin lebih maju dan berkembang karena kesuksesan bukan ditentukan oleh zodiak ataupun primbon, melainkan usaha dan kerja keras, dan yakinlah suatu usaha tidak akan pernah mengingkari suatu hasil.

(Penulis)

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

PERSEMBAHAN

Melalui karya kecilku ini aku persembahkan setulus hati kepada :

- Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang-Nya, nikmat dan rizqi-Nya, petunjuk-Nya, dan apapun yang penulis butuhkan sampai sekarang dan semoga selalu diberikan yang terbaik kepada penulis sampai akhir kelak.
- Alm. Abah dan Umi ku tercinta yang selalu memberikan do'a restu tanpa henti untuk penulis, beserta 3 kakak ku tersayang, Ahmad Zakki Muchibbudin, Satiti Ayu Kusumawati, Ahmad Musyafak Asrofi dan keponakan ku tersayang Muhammad Rafka Aydin Alfarizki, yang telah mencurahkan kasih sayang mereka baik berupa ajaran moral, material maupun immaterial sampai saat ini.
- Agus Choirul Purwanto yang selalu menemani penulis saat susah, sedih maupun senang, dan mengajarkan kepada penulis arti sebuah pengorbanan dan perjuangan dalam hidup, yang selalu sabar dan memberikan semangat yang tiada henti untuk menyelesaikan Skripsi ini.
- Bolo Kurowo Nyunyu, yu Nurul, si mbar (Siska), manajer (Anis), Iva, Lina, Novita yang tiada henti memberikan *suport* , kekonyolan, kebersamaan selama 4 tahun dan hinaan yang memotivasi.
- Kawan-kawanku mahasiswa jurusan MBS kelas A angkatan 2012 yang banyak sekali memberikan waktu suka, duka, cita, canda, tawa, konyol, lebay, rempong, kegilaan, keisengan.
- Trio Kwek-Kwek sahabat dari bayi sampai sekarang Te Sofi, Te iil, yang selalu menasehati kalau penulis mempunyai salah dan memberikan warna tersendiri dalam hidup penulis, semoga persahatan yang terjalin tak kan pernah usai, amiin.
- Saudari-saudari kost ku tersayang Cilikan (Naylul), Paijah (Itsna), Yu Win (Winda), Jhono (Ratna), Pael (Elva), Srimpit (Vita), Ikol (Ika) yang selalu seru-seruan bareng, selalu gila-gilaan sampai lupa waktu dan meramaikan suasana kost, yang diam-diam selalu men*suport* walaupun sekarang jarang bertemu, namun persahabatan yang sudah seperti saudara tak akan pernah usai, amiin.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

- Saudari-saudari ku satu kontrakan Nyunyun, Liyol, Mba inun, Mba ndut, Mba hepi, Mba nana selalu memberikan warna di kontrakan, yang selalu akur dan rukun setiap detiknya.
- Teman-teman WIDZSA yang beranggotakan Winda, Intan, Dian, Sella, Afida yang selalu memberikan saran, semangat dan motivasi kepada penulis.
- Teman-teman PPL di Zacky's Collection, dan keluarga KKN kelompok 18 desa Jakenan anis romlah, cicik, yu bibah, janet, olip, niak, hanipeh, nazih, ina, ucup, dikul, pak pen, pak ulil, pak jok, pak syak semoga persahabatan yang telah terukir sampai saat ini tidak pupus di tengah jalan, amiin.
- Kakak seniorku Mba Afa dan Mas Chozin Coull yang turut serta membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, inayah-Nya, sehingga dalam rangka menyelesaikan program sarjana strata satu (S.1) penulis dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection Di Kabupaten Kudus"** ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S.1) pada Ilmu Manajemen Bisnis Syariah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan sarana-sarana dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terealisasikan. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya dan terima kasih kepada :

1. D. H. Fathul Mufid, M.S.I., selaku Ketua STAIN Kudus yang telah memberikan izin penelitian sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
2. Shobirin, S.Ag. M.Ag., selaku Ketua Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus, yang telah memberikan bimbingan dan persetujuan tentang penulisan skripsi.
3. Junaidi Abdullah, S.Ag, M.Hum., selaku dosen wali studi yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, semangat, nasehat dan selalu mendorong penulis ke arah yang lebik baik.
4. Tina Martini, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk melakukan bimbingan dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen dan seluruh Staff Pengajar di lingkungan STAIN Kudus yang telah memberikan motivasi belajar kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
6. Seluruh Karyawan di lingkungan Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

7. Hj. Azizah, S.Ag., MM selaku Ketua Perpustakaan STAIN Kudus beserta segenap karyawannya yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Alm. Abah dan Umi beserta 3 kakak dan 1 keponakan penulis serta Mas Agus yang secara langsung ataupun tidak telah membantu baik moril ataupun material, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
9. Kawan-kawan Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam / MBS khususnya angkatan 2012 yang selalu memberi masukan dan membantu penulis selama belajar di STAIN Kudus ini.
10. Semua Pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya. Karena itu, kritik konstruktif dari siapapun diharapkan menjadi semacam suara yang dapat menyapa tulisan ini sebagai bahan pertimbangan dalam proses kreatif berikutnya. Namun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Amiin …

Kudus, 25 Mei 2016
Penulis

Zuhrotun Nasyifah
NIM : 212295

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

ABSTRAK

Zuhrotun Nasyifah (212295). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection Di Kabupaten Kudus. Skripsi, Kudus: Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Prodi: Manajemen Bisnis Syariah STAIN Kudus, 2016.

Salah satu cara peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sesuai atau tidaknya sifat dan karakter seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan tersebut, kepemimpinan sangat diperlukan dalam keberlangsungan suatu usaha. Upaya memotivasi karyawan adalah salah satu cara seorang pemimpin agar bawahan dapat bekerja sesuai dengan harapannya. Motivasi sangat diperlukan oleh para karyawan sebagai stimulus agar memiliki semangat dalam bekerja, hal ini salah satunya dapat didapatkan dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang bijaksana dan transformasional adalah keingin dan harapan yang dibutuhkan oleh para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus.

Penelitian ini dikategorikan sebagai studi lapangan (*field research*), menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari karyawan konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus pada tahun 2016 yang dapat dijadikan responden dengan jumlah sebanyak 65 karyawan. Dan menggunakan sumber data sekunder berupa dokumen, jurnal, buku-buku literatur dan media alternatif lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dengan instrumen penelitian berupa kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda pada tarif signifikansi 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,153 > 1.670), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,406 > 1.670), Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} (30,827 > 3,145).

Kata Kunci: ***Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.***

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Persetujuan Pembimbing ii
Halaman Pengesahan iii
Halaman Pernyataan iv
Halaman Motto v
Halaman Persembahan vi
Kata Pengantar viii
Abstrak x
Daftar Isi xi
Daftar Tabel xv
Daftar Gambar xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Batasan Penelitian 8
F. Sistematika Penulisan 8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan 10
1. Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam 12
B. Pengertian Kepemimpinan Transformasional 14
C. Motivasi Kerja 18
1. Pengertian Motivasi Kerja 19

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Teori Motivasi Kerja 20
3. Motivasi Kerja berdasarkan Pandangan Islam 24
D. Produktivitas Kerja 27
1. Pengertian Produktivitas 27
2. Faktor Produktivitas 29
3. Strategi Kebijaksanaan dan Taktik Untuk Mencapai Produktivitas 30
4. Metode Peningkatan Produktivitas 31
5. Tipe Produktivitas 32
6. Produktivitas Berdasarkan Pandangan Islam 33
E. Penelitian Terdahulu 38
F. Kerangka Konseptual 44
G. Hipotesis 45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 49
B. Sumber Data 49
C. Populasi dan Sampel 50
D. Definisi Operasional 51
E. Teknik Pengumpulan Data 57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 58
1. Uji Validitas 58
2. Uji Reliabilitas 59
G. Uji Asumsi Klasik 59
1. Uji Multikolinearitas 59
2. Uji Autokorelasi 60
3. Uji Normalitas 61
4. Uji Heterokedastisitas 61
H. Analisis Data Regresi Linear Berganda 62
1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) 62
2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f) 63

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Koefisien Determinasi (R^2)..... 63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi Zacky's Collection..... 64
1. Sejarah Berdirinya Konveksi Zacky's Collection..... 64
2. Struktur Organisasi/Filosofi Perusahaan..... 67
3. Produk Yang Dihasilkan..... 68
4. Pengamatan tentang Prosedur dan Mekanisme Operasional..... 69
5. Pengamatan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia..... 70

B. Deskripsi Data Penelitian..... 71
I. Deskripsi Idenditas Responden..... 71
a. Umur Responden..... 71
b. Jenis Kelamin Responden..... 72
c. Pendidikan Responden..... 73
d. Lama Bekerja responden..... 73
e. Status Pernikahan Resonden..... 74
II. Deskripsi Data Penelitian..... 74
1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)..... 74
2. Motivasi Kerja (X_2)..... 76
3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)..... 77

C. Validitas dan Reliabilitas..... 78
a. Uji Validitas..... 78
b. Uji Reliabilitas..... 82

D. Hasil Uji Asumsi Klasik..... 84
1. Uji Multikolinearitas..... 84
2. Uji Autokorelasi..... 85
3. Uji Normalitas..... 86
4. Uji Heteroskedastisitas..... 87

E. Analisis Data Regresi Linear Berganda..... 88
1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)..... 89
2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)..... 90

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 91
F. Pembahasan Hasil Penelitian 92
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 92
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 95
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 97
G. Implikasi Penelitian 101
1. Teoritis 101
2. Praktis 101

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 102
B. Keterbatasan Penelitian 103
C. Saran 104
D. Penutup 104

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Produktivitas Konveksi Zacky's Collection.....	6
Tabel 2.1	Perbedaan antara pemimpin dan manajer	11
Tabel 2.2	Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam membuat perbandingan.	22
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu ..... …….	37
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.5	Status Pernikahan Responden.....	73
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden	79
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	81
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Non Responden	83
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	83
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	85
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linear Berganda.....	88
Tabel 4.13	Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	89
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)	91
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Zacky's Collection 66
Gambar 4.2 Proses Produksi 68
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas..... 86
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas..... 87
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas 87

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di Era-globalisasi saat ini perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada sektor usahanya. Dimana fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Disamping itu, perubahan tersebut juga menuntut perusahaan untuk senantiasa mampu untuk menyesuaikan diri dan bertahan dalam membangun perusahaan sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi zaman sekarang. Jika perusahaan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan mendapatkan banyak kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan merupakan suatu kumpulan dari fungsi-fungsi manajemen dan juga kumpulan dari orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk menjalankan kegiatan bisnisnya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam tipe sumber daya, yaitu *man* (manusia), *money* (finansial), *material* (fisik), *machine* (mesin), dan *market* (pasar). Perkataan sumber daya tidak hanya mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai suatu tujuan tertentu.[1]

Salah satu sumber daya yang diperlukan untuk mengelola kegiatan bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi sangat penting peranannya karena tanpa unsur ini perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tentunya akan mampu mengoptimalkan sumber daya yang

[1]Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampouw, *Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado,* Jurnal Administrasi Bisnis, 2015, hal. 1

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan seringkali mengalami berbagai macam hambatan dalam mengatur karyawannya, dikarenakan karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus bisa mengatur dan memotivasi secara tepat agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perlu peranan dari pimpinan untuk mendorong keryawannya untuk meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Untuk itulah fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat penting, karena kepemimpinan merupakan bagian tersendiri dari manajemen. Bagaimanapun, kemampuan seorang manajer untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhi kemampuannya dalam mengelola, serta kemampuan dalam mempengaruhi perilaku karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas. Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan dari orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi para karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.[2]

Kepemimpinan merubah suatu organisasi potensial menjadi kenyataan. Sehingga kepemimpinan sangat mempengaruhi setiap kegiatan yang memberikan keberhasilan untuk semua hal yang potensial bagi organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan memliki kharisma. Ketika pemimpin transformasional melaksanakan tugasnya, mereka mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai

[2]*Ibid.,* hal. 2

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan berdasar atas emosi, misalnya keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Para pengikut kepemimpinan transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Semakin pandai pemimpin transformasional tersebut melaksanakan peranannya, maka akan semakin cepat pula tujuan dari organisasi dapat tercapai, yaitu melalui peningkatan produktivitas kerja yang dapat dicapai karyawan. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional. Ada empat jenis perilaku kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, motivasi inspirasional.[3]

Setiap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu memanfaatkan teori motivasi. Hal ini disebabkan karena motivasi menyangkut perilaku atau lebih khususnya menyangkut pada sebuah perilaku yang diarahkan. Teori motivasi dapat digunakan oleh para manajer atau pimpinan pada suatu organisasi untuk memberikan motivasi kepada karyawannya antara lain adalah teori Frederick Herzberg yang dikenal dengan model dua faktor. Ada dua jenis faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi *(motivator)* dan faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja *(Hygiene Factors)*.[4] Selanjutnya menurut McClelland mengklasifikasikan teori motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga di dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dalam memberikan motivasi haruslah diselidiki, faktor manakah yang lebih mampu untuk diterapkan dan ditekankan menjadi daya pendukung bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemahaman dan pemenuhan dari dua faktor tersebut, diharapkan mampu menjadi daya pendukung khususnya kepada pada

[3]Danang Sunyoto, Burhanudin, *Perilaku Organisasi*, CAPS, Yogyakarta, 2011, hal. 109.

[4]Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 354.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

karyawan agar nantinya produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga karyawan bisa bekerja dengan segiat-giatnya serta tujuan dari perusahaan tercapai.

Produktivitas kerja karyawan sesungguhnya bukanlah sesuatu yang kebetulan di miliki oleh seorang karyawan tersebut, tetapi merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Produktivitas kerja sangat diperlukan pada sebuah perusahaan untuk mencapai target serta untuk menjaga perusahaan agar tetap stabil. Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas dalam bekerja juga penting untuk diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Sedangkan motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Sehingga semakin tinggi kepercayaan seorang karyawan terhadap pemimpinnya, serta tingginya motivasi dari karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkannya. Produktivitas juga mempunyai keterkaitan dan memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan merubah desain tempat kerja. Meningkatkan produktivitas disamping memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.[5]

Setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

[5]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 118

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Sistem manajemen yang dijalankan di konveksi Zacky's Collection sebagian besar dikelola oleh anggota keluarga pemilik konveksi sendiri, sehingga dapat dimungkinkan akan menimbulkan kesenjangan yang terjadi antara karyawan dan para anggota keluarga yang mengelola sistem manajemen. Kepemimpinan yang tercermin dalam konveksi tersebut dapat dikatakan baik, namun juga dapat dikatakan masih kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih merasa kurang puas dan mengeluh dengan cara kerja pemimpin dalam memberikan kebijakan kepada para karyawan. Sedangkan kepemimpinan dikatakan sudah baik karena dapat dilihat bahwa pemimpin tidak membedakan antara karyawan dan para anggota manajemen, semua dianggap setara satu sama lain, sehingga pemimpin berusaha agar tidak timbul suatu kesenjangan dalam produktivitas kerja. Namun motivasi yang diberikan kepada para karyawan belumdapat dikatakan baik, karena pemimpin maupun para manajemen di konveksi tersebut kurang memberikan arahan kepada para karyawan apabila tidak mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Bukan hanya mengarahkan saja terkadang motivasi juga diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial masih kurang maksimal, sebagai contoh motivasi bentuk finansial yaitu, memberikan kompensasi kepada karyawan masih belum sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga menimbulkan ketidak puasan dari diri masing-masing karyawan kepada perusahaan. Sedangkan motivasi non finansial yaitu memberikan promosi jabatan kepada karyawan dirasa masih belum adil terhadap kebijakan yang telah diterapkan.

Dari hal-hal tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan motivasi yang ada pada konveksi Zacky's Collection masih kurang maksimal, sehingga berpengaruh terhadap hasil produktivitas karyawan yang cenderung terus-menerus menurun dari tahun ke tahun.Produktivitas kerja karyawan-pun tidak maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan di Konveksi Zacky's Collection.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel. 1.1

Produktivitas Konveksi Zacky's Collection

Tahun	Output	Return (dalam persen)	Return
2013	125.000 potong	5%	6.250 potong
2014	110.000 potong	5%	5.500 potong
2015	100.000 potong	6%	6.000 potong

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan Zacky's Collection sejak tahun 2013 hingga 2015 mengalami penurunan. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 karyawan Zacky's Collection mampu menghasilkan output sebanyak 125.000 potong per tahun, dan terdapat return (pengembalian barang) sebesar 5% atau 6.250 potong pertahun. Sedangkan pada tahun 2014 karyawan Zacky's Collection hanya mampu menghasilkan output sebanyak 110.000 potong pertahun dengan return (pengembalian barang) sebesar 5% atau 5.500 potong pertahun. Pada tahun 2015 output yang dihasilkan oleh karyawan Zacky's Collection cenderung semakin berkurang menjadi 100.000 potong pertahun dengan return (pengembalian barang) mencapai 6% atau 6.000 potong pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Zacky's Collection benar-benar mengalami penurunan yang dapat mengakibatkan kerugian dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan adanya masalah tersebut semaksimal mungkin pemimpin maupun manajemen yang ada di Zacky's Collection harus mencari jalan keluar agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan sebagaimana mestinya, agar dapat terus memajukan keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang. Karena Produktivitas amat sangat penting untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan.Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus".

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian Latar Belakang tersebut diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Zacky's Collection?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Zacky's Collection?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Zacky's Collection?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
   a. Dapat dijadikan sebagai bahan meningkatkan kualitas kepemimpinan trasformasional, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

c. Dapat dijadikan masukan bagi konveksi Zacky's Collection dalam rangka meningkatkan manajemen yang telah diterapkan.

2. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam aspek kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

E. BATASANPENELITIAN

Penelitiandibatasi :

1. Objek penelitian ini adalah Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan konveksi Zacky's Collection yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.
3. Hanya meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus.

F. SISTEMATIKAPENULISAN

Skripsi yang penulis susun terdiri dari lima bab, dimana pada masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab.

Bagian awal meliputi : halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, abstrak.

BAB I : **PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II **:LANDASAN TEORI**

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hal yang dikemukakan adalah landasanteori yang mendasari pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, kajian penelitian-penelitian sebelumnya,kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, analisis data dan uji statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

Bagian akhir meliputi : daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan dan lampiran-lampiran.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan topik yang menarik perhatian banyak orang dan didefinisikan dengan banyak cara. Kepemimpinan bisa didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administratif. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi.[1] Kepemimpinan adalah faktor yang paling penting untuk mencapai keberhasilan luar biasa dan berkelanjutan dari sebuah bisnis. Secara sederhana kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seni memotivasi atau menginspirasi sekelompok orang untuk bertindak dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin adalah orang dalam kelompok yang memiliki kombinasi kepribadian dan keterampilan yang membuat orang lain ingin mengikuti arah mereka.[2] Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang akan dipimpin. Kepemimpinan juga melibatkan pembagian kekuasaan *(power).* Pemimpin mempunyai *power* yang lebih besar dibandingkan dengan yang dipimpin. *Power* tersebut datang dari beberapa sumber yaitu, *reward power, coercive power, legitimate power, referent power*, dan *expert power*. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau sebuah departemen mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu.[3]

Perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen masih menjadi kontroversi. Manajemen mencakup merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengontrol. Meskipun kepemimpinan adalah bagian tugas

[1] Danang Sunyoto, Burhanudin, *Perilaku Organisasi*, CAPS, Yogyakarta, 2011, hal. 85
[2] Sutarno, *Serba-serbi Manajemen Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal.79-80
[3] Andrew J. Dubrin, *The Complete Deal's Guides Leadership*, Prenada, Jakarta, 2005, hal. 4

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

manajer seorang manajer harus lebih banyak menghabiskan waktu pada perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Kepemimpinan berusaha untuk menciptakan perubahan, sedangkan manajemen berfokus pada pemeliharaan keseimbangan. Pendapat yang lainnya, pemimpin biasanya dikaitkan dengan orang yang mempunyai semangat yang tinggi, kharisma yang tinggi, dan kemampuan memotivasi orang lain yang sangat tinggi. Sementara manajer biasanya dikaitkan dengan orang yang mampu merencanakan, mengelola, dan mengendalikan organisasi dengan baik, tetapi tidak mempunyai kemampuan memotivasi orang lain dengan baik.

Untuk menjawab kontroversi perbedaan antara kepemimpinan dengan manajemen, seorang ahli kepemimpinan menyimpulkan bahwa para pemimpin mengelola dan manajer memimpin, tetapi kedua aktivitas itu berbeda. Meskipun kepemimpinan dan manajemen saling tumpang tindih, masing-masing melibatkan serangkaian aktivitas atau fungsi yang unik. Manajer biasanya melaksanakan fungsi-fungsi yang berkaitan dengan perencanaan, penyelidikan, pengorganisasian, dan pengawasan, sedangkan pemimpin berurusan dengan aspek-aspek antar pribadi dari pekerjaan seorang manajer. Pemimpin juga memberikan inspirasi kepada bawahan, memberikan dukungan emosional, mencoba menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan, serta menciptakan suatu visi dan rencana strategis untuk suatu organisasi. Sedangkan manajer bertugas menerapkan visi dan rencana strategis. Adapun perbedaan antara pemimpin dan manajer secara ringkas adalah sebagai berikut.[4]

Tabel 2.1

Perbedaan Antara Pemimpin dan Manajer

Pemimpin	Manajer
• Melakukan inovasi	• Mengurus
• Mengembangkan	• Mempertahankan
• Memberikan inspirasi	• Mengendalikan

[4] Danang Sunyoto, Burhanudin, *Op.cit.,* hal. 88

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

• Memiliki pandangan jangka panjang	• Memiliki pandangan jangka pendek
• Menanyakan apa dan mengapa	• Menanyakan bagaimana dan kapan
• Memunculkan	• Mengawali
• Menantang status quo	• Menerima status quo
• Melakukan sesuatu yang benar	• Melakukan sesuatu dengan benar

Sumber : Kreitner dan Kinicki (2005)

1. Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam

Didalam kehidupan ekonomi sederhana zaman dahulu, semua faktor produksi, yakni tanah, tenaga kerja, modal, dan *enterprise* pada umumnya dikendalikan oleh satu orang. Ia memiliki tanah atau tempat kerja, memasok modalnya sendiri, bekerja dengan peralatan miliknya sendiri, merencanakan operasionalnya sendiri dan menghadapi risiko usahanya sendiri pula. Dengan kata lain, satu orang itu adalah tuan tanah, tenaga kerja, pemodal dan *entrepreneur*, seluruhnya dirangkap sendirian saja. Dengan munculnya produksi berskala besar sebagai akibat adanya revolusi industri, spesialisasi pun bermula karena semua fungsi yang berhubungan dengan tanah, tenaga kerja, modal dan enterprise tidak mungkin dapat dilakukan oleh satu orang saja. Faktor-faktor produksi saat ini seperti tanah, tenaga kerja dan modal dimiliki secara terpisah dan karenanya berada dibanyak tangan.[5]

Didalam usaha umumnya selalu dikenal adanya tenaga pemimpin dan tenaga buruh. Untuk seorang pengusaha atau wiraswasta, dia adalah seorang pemimpin. Dia yang memimpin jalannya seluruh usaha. Sukses dan gagalnya suatu usaha tergantung kepada tenaga pemimpinnya atau

[5] Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hal. 207

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

managernya. Adanya kerja sama buruh dan pemimpin dalam usaha ini juga ditunjukkan oleh Al-Qur'an dalam surat Az-Zukhruf (43):32).[6]

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِى ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا ۚ

وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ

رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.(QS: Az-Zukhruf (43):32).

Pemimpin adalah seorang spesialis didalam organisasi, fungsi utama yang dilakukan oleh pemimpin adalah mengorganisasikan dan mengoordinasi faktor-faktor produksi lalu memanfaatkannya bersama. Ia membayar semua faktor produksi yang lain : membayar sewa tanah, bunga bagi modal dan upah bagi tenaga kerja, dan sesudah itu ia tinggal memperoleh sisanya, yakni laba atau rugi. Seorang *entrepreneur* yang sukses ibarat hakim yang baik bagi manusia dan memiliki kualitas kepemimpinan. Dia amatlah cerdas, bijaksana, pekerja keras, tajam pikiran, banyak akal, dan sabar. Maknanya untuk menjadi pemimpin yang baik, kita harus mengkombinasikan kualitas otak dan hati yang langka itu.

Islam sangat memperhatikan pentingnya organisasi dan *enterprise.* Al-Qur'an, dalam surat Yusuf (12) mengenai cerita tentang Nabi Yusuf menyebutkan bagaimana Nabi Yusuf meyakinan raja Mesir untuk

[6] Derektorat Perguruan Tinggi Agama Isam Ditjen Binbaga Islam Depag, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi,* Departement Agama Islam RI, Jakarta, 2002, hal. 177.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

menunjuknya menangani urusan pergudangan dan lumbung. Ayat yang berhubungan dengan itu menyatakan:

berkatalah Yusuf: "*Jadikanlah aku bendaharawan negara* (Mesir). *Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan*" (QS. Yusuf [12]:55).

Versi Arab ayat ini lebih jelas. Di dalam teks aslinya, digunakan dua kata '*alim* dan *hafidh*, yang bermakna berpengetahuan dan dapat dipercaya atau penjaga dan pemelihara. Kedua kualitas tersebut amat esensial untuk dimiliki oleh seorang *entrepreneur* atau organisator. Berdasarkan kedua kualitas tersebut, Nabi besar itu minta agar raja menjadikannya pengelola organisasi gudang dan lumbung kerajaan. Jabatan di mesir kuno itu serupa dengan Menteri Keuangan pada zaman ini.[7]

B. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Faktor kepemimpinan tidak diragukan lagi tingkat kepentingannya dalam fungsi pengarahan dari keseluruhan fungsi-fungsi manajemen organisasi. Berbagai pendekatan klasik maupun kontemporer dan berbagai pendekatan lain telah banyak diperbincangkan secara praktik maupun ilmiah salah satunya adalah kepemimpinan transformatif atau transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi bawahan untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan (Bass dan Avolio yang dikutip oleh Danang Sunyoto 2011). Pemimpin ini mampu membuat bawahan menyadari prespektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas. Pemimpin semacam ini juga mampu meningkatkan kebutuhan bawahan menuju kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Kepemimpinan transformasional ini termasuk dalam teori-teori kepemimpinan kontemporer.

[7]Muhammad Sharif Chaudhry, *Op.Cit.*, hal. 208

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Pendapat lain mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, dorongan para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan. Transformasional pada dasarnya kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, sehingga esensi dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membawahi orang-orang dan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan untuk kesuksesan dimasa yang akan datang.[8]

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin melibatkan pengikut secara keseluruhan dan bukan memaksa apa yang ia tawarkan. Dalam gaya transformasional ini pemimpin berfokus pada potensi pengikut sehingga mereka dapat membentuk hubungan untuk mencapai kedua tujuan sekaligus, yaitu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.[9] Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dalam kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan kepada pemimpin, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Gaya seorang pemimpin transformasional dalam mengubah dan memotivasi para pengikutnya dapat dilakukan dengan cara :

1. Membuat mereka lebih menyadari arti pentingnya penyelesaian suatu tugas.
2. Membujuk untuk mengutamakan kepentingan tim atau organisasi daripada kepentingan pribadi.
3. Mengaktifkan kebutuhan mereka ketingkat yang lebih tinggi.

[8] Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, PRENADA MEDIA, Jakarta, 2005, hal. 273-274

[9] Sutarno, *Op.Cit.*, hal. 80

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional. Akan tetapi pemimpin yang efektif biasanya akan menggunakan kombinasi dari kedua gaya atau model kepemimpinan tersebut. Ada empat jenis perilaku kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh ideal, yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2. Stimulasi intelektual, yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan suatu permasalahan dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.
3. Pertimbangan individual, meliputi pemberian dukungan, dorongan dan pelatihan bagi pengikut.
4. Motivasi inspirasional, meliputi penyampaian visi yang menarik,menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan membuat suatu model perilaku yang tepat.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri dari :[10]

1) *Charismatic Leadership,* pemimpin transformasional memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga denganpengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada pengikut. Pengikut menganggap pemimpin sebagai model yang ingin ditiru, sehingga menumbuhkan antusiasme kerja. Melalui karisma yang dimiliki tersebut pemimpin dapat membentuk dan memperbanyak anggotanya melalui keyakinan, ambisi, energi, jeli melihat dan memanfaatkan peluang yang ada. Disamping itu melalui karismanya, pemimpin dapat mengilhami loyalitas, ketekunan, menanamkan kebanggan dan kesetiaan, serta membangkitkan rasa hormat.
2) *Inspirational Leadership,* pemimpin transformasional mampu untuk membangkitkan semangat pengikutnya yang merasa ragu-ragu atau tidak

[10] Danang Sunyoto, Burhanudin, *Op.Cit.*, hal. 110-111.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

mampu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemimpin dapat memberikan inspirasi, secara emosional membangkitkan, menggerakkan, dan menyemarakkan kondisi yang sudah tidak lagi menggairahkan. Misalnya dengan cara memberikan semangat, pujian, maupun dorongan.

3) *Belief,* pemimpin tranformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan tepat yang berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para pengikutnya.
4) *Intellectual Stimulation,* pemimpin transformasional mempu memberikan dan melakukan stimulan-stimulan intelektual kepada para pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru, berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah, tidak berdasarkan opini atau dugaan saja. Bawahan dikondisikan pada situasi untuk selalu bertanya pada dirinya sendiri dan membandingkannya dengan asumsi yang berkembang di masyarakat, kemudian mengembangkan kemampuan pemecahan masalah secara bebas dengan menggunakan *intelectual stimulation* yang mereka miliki.
5) *Individualized consideration,* ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaur menjadi satu dengan pengikutnya sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing. Pemimpin memperhatikan faktor-faktor individual, karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Pendekatan kepemimpinan transformasional secara esensial menekankan untuk menjunjung tinggi atau menghargai tujuan individu bawahan sehingga nantinya para bawahan itu akan memiliki keyakinan bahwa

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Kepemimpinan transformasional memiliki 3 dimensi :[11]

1. Dimensi perilaku karismatik

   Yaitu kemampuan seseorang untuk menanamkan nilai, perhatian, dan kemampuannya untuk menjelaskan suatu visi. Tujuannya, yaitu untuk mentransformasikan harapan-harapan para bawahan.

2. Dimensi pertimbangan individu

   Seorang pemimpin akan mendelegasikan tugas-tugas untuk merangsang atau mendorong proses pembelajaran dimana penugasan tersebut akan menekankan pada kebutuhan tiap bawahan sebagai seorang individu.

3. Dimensi rangsangan intelektual

   Seorang pemimpin akan mendorong bawahannya untuk mengembangkan ide-ide baru yang kreatif dan mendaur ulang ide-ide lama dengan mempertimbangkan sisi-sisi lain yang dimiliki ide tersebut dalam rangka peningkatan kinerja.

Oleh sebab itu kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada kepemimpinan transformasiunal untuk memotivasi para karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan haruslah berpedoman pada pemahaman tentang berbagai definisi yang sesuai dengan kriteria seorang pemimpin yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya pemimpin yang baik maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan organisasi, oleh sebab itu kepemimpinan berbengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

C. Motivasi Kerja

Salah satu kunci untuk manajemen yang efektif terletak pada memanfaatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memelihara motivasi adalah salah satu kunci sukses. Dalam rangka memberdayakan karyawan harus disadari bahwa motivasi setiap karyawan

[11] Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar,* BPFE, Yogyakarta, 2001, hal.235-236

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

berbeda, tenaga kerja masing-masing organisasi mungkin memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dan pada waktu yang berbeda atau lokasi yang berbeda mungkin ada keadaan yang berbeda yang mempengaruhi motivasi dan strategi pemberdayaan dalam berbagai cara. Untuk memenuhi tantangan memotivasi keryawan, seorang pemimpin harus memperhatikan konteks dimana ini sedang dilakukan. Pemimpin juga perlu memahami tantangan dari siklus usaha motivasi kerja.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin *movere*, kata dasarnya adalah motif *(motive)* yang berarti dorongan atau menggerakkan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi juga dapat di definisikan suatu proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan, agar mau bekerja bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena penelitian ini terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan produktivitas kerja.[12]

Dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia supaya giat bekerja dan mencapai tujuan secara optimal. Oleh sebab itu kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan produktivitas kerja haruslah sesuai dengan tata cara

[12] Autor Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed. 8,* PT. Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia, 2007, hal. 129

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pelaksanaan yang sesuai dengan pemahaman tentang faktor-fattor yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi kerja yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan keputusan kebijakan pengembangan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja produktivitas yang diinginkan oleh suatu organisasi dapat tercapai, oleh sebab itu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Teori Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi sangat dibutuhkan seseorang untuk membangkitkan semangat seseorang. Berikut beberapa teori menurut pendapat para ahli yaitu:[13]

a. Teori kebutuhan *(Need)* dari Abraham Maslow

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan *(herarchi)* kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama/kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

b. Teori dua faktor dari Frederick Hezberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

[13] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif,* Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal.352-359

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi *(achievement)*, faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerja itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
2) Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja *(Hygiene Factor)*. Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dari teori Maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

c. Teori motivasi prestasi *(Achievement)* dari Mc. Clelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan seseorang pekerja mencari suatu prestasi.

d. Teori Harapan *(Expectency)*

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan : “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tetentu.

Usaha yang dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Berdasarkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

e. Teori Kesetaraan

Teori kesetaraan yang dikembangkan oleh J. Stacey Adams, teori bahwa karyawan mempertimbangkan rasio input hasil pekerjaannya dengan rasio orang lain yang relevan yang kemudian mengkoreksi setiap ketidaksetaraan. Teori kesetaraan mengatakan bahwa para karyawan dapat mengubah input menjadi hasil mereka sendiri atau orang lain, berperilaku sedemikian rupa untuk mendorong orang lain mengubah input atau hasil mereka, berperilaku sedemikian rupa untuk mengubah input atau hasil mereka sendiri, memilih orang yang berbeda-beda sebagai pembanding, meninggalkan pekerjaan mereka.[14]

Tabel 2.2

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam membuat perbandingan

Masukan (*Input*)	Hasil (*Output*)
• Pendidikan / pelatihan	• Upah / bonus
• Keterampilan	• Tunjangan
• Pengalaman	• Keamanan kerja
• Kreativitas	• Tugas-tugas yang menantang
• Waktu	• Promosi
• Senioritas	• Simbol status

[14] Author Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed.8*, PT Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia, hal. 146-148

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

• Kesetiaan pada organisasi	• Lingkungan kerja yang aman
• Usia	• Kesempatan berkembang
• Kepribadian	• Pengawasan yang mendukung
• Usaha yang dikeluarkan	• Pengakuan / penghargaan
• Pribadi yang menonjol	• Partisipasi dalam keputusan

Sumber : Kreitner dan Kinicki (2005).

Seorang karyawan mungkin akan membandingkan diri mereka sendiri dengan teman-teman, tetangga, rekan kerja, dan kolega di perusahaan lain, atau membandingkan pekerjaan mereka saat ini dengen pekerjaan mereka sebelumnya. Karyawan yang memiliki masa jabatan lama, cenderung membuat perbandingan dengan rekan-rekan kerja mereka. Sementara itu karyawan pada level lebih tinggi yang biasanya seorang profesional, dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan memiliki banyak informasi tentang individu di organisasi lain, cenderung membuat perbandingan dengan individu lain di luar. [15]

Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh imbalan relatif maupun imbalan absolut. Jika karyawan melihat ketidaksetaraan, mereka akan bereaksi membetulkan situasi tersebut. Hasilnya mungkin adalah produktivitas mereka lebih rendah atau lebih tingginya mutu output, lebih rendah atau lebih tingginya, meningkatnya mangkir kerja, atau sukarela mengundurkan diri.

Dalam sejarahnya, teori kesetaraan berfokus pada keadilan distributif, yang artinya adalah persepsi keadilan mengenai jumlah dan alokasi imbalan ke berbagai individu. Riset kesetaraan juga telah berfokus untuk melihat pada hal-hal seperti keadilan prosedural, yaitu persepsi keadilan mengenai untuk menentukan penyaluran imbalan. Riset ini menunjukkan bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh yang lebih besar pada kepuasan kayawan daripada keadilan prosedural, sedangkan keadilan prosedural cenderung memengaruhi komitmen organisasional

[15] Danang sunyoto, Burhanudin, *Perilaku Organisasional*, CAPS, Yogyakarta,2011, hal. 32

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

karyawan, kepercayaan pada atasan, dan minat untuk berhenti. Dengan meningkatkan persepsi keadilan prosedural, karyawan cenderung memandang atasannya dan organisasi dengan positif, bahkan jika mereka tidak puas dengan upah, promosi, dan hasil pribadi lainnya. Kesimpulannya, teori kesetaraan menunjukkan bahwa bagi kebanyakan karyawan, motivasi sangat dipengaruhi oleh imbalan relatif dan juga imbalan absolut, meski beberapa hal utama masih tidak jelas.

f. Teori Ekuitas

Teori ekuitas (*equity theory*) adalah motivasi yang menganjurkan bahwa kompensasi haruslah adil, atau sesuai dengan proposal kontribusi setiap karyawan[16]. Jika karyawan meyakini bahwa mereka memperoleh kompensasi yang rendah, maka mereka akan meminta kompensasi yang lebih tinggi. Jika kompensasi mereka tidak menekankan bagaimana karyawan dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, yakni bahwa apabila mereka diberi kompensasi tidak layak.

Pada pengawasan harus mencegah ketidakpuasan dengan mengupayakan untuk memberikan kompensasi yang layak. Namun permasalahannya adalah perbedaan persepsi dengan karyawan atas kontribusi yang diberikan pada karyawan. Jika suatu perusahaan dapat menentukan cara mengukur kontribusi dan kompensasi karyawan yang sesuai, maka karyawannya akan lebih merasa puas dan termotivasi.

3. Motivasi Kerja Berdasarkan Pandangan Islam

Melalui keterlibatannya didalm dunia bisnis, seorang Muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan aktivitasnya janganlah semata-mata ditunjukkan untuk “mengasah kapaknya sendiri” dan tidak juga semata-mata untuk memenuhi peti simpanannya. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan pada siapa saja yang membutuhkan bantuan, dan membagi rasa kekayaan mereka dengan orang-orang miskin dan tak

[16] Jeff Madura, *Op.cit.*, hal. 10

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

berdaya. Cara-cara eksploitasi kepentingan umum, atau berlaku menciptakan sesuatu kebutuhan yang sangat artifisial, sangatlah tidak sesuai dengan ajaran Al-Qur'an. Etika bisnis Al-Qur'an mengaruskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu, tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri. Ambisi dan tujuannya dalam bisnis, hendaknya banyak mendapatkan manfaat bagi orang lain. Karena Rasulullah bersabda :

"semua manusia adalah "keluarga" (makhluk) Allah dan orang yang paling Allah cintai adalah orang paling banyak memberi manfaat pada "keluarga" (makhluk) Allah."

Al-Qur'an memerintahkan kaum Muslimin memberikan bantuan pada orang-orang lain dan melakukan kerja sama dengan mereka dalam kebaikan dan takwa, dan melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat. Kaum muslimin diperintahkan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dalam semua usaha yang baik dan memberikan manfaat pada masyarakat. Mereka yang melakukan dukungan terhadap pekerjaan yang baik memiliki pahala yang sama derajatnya dengan orang yang melakukan kebaikan itu sendiri.[17] Seorang Muslimin tidak diperkenankan untuk berlaku keras dan kaku dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Al-Qur'an memerintahkan kaum Muslimin untuk bersikap lunak, rendah hati dan ramah, dia diperintahkan untuk berlaku adil dan ramah dalam semua bentuk pergaulan sebagaimana ia juga diperintahkan untuk menghindari segala tindakan yang sekiranya akan menyulitkan orang lain. Orang yang memberi lapangan kerja hendaknya berlaku adil pada orang yang dipekerjakan. Jangan sampai membebani orang yang bekerja itu melebihi kapasitas dan kemampuannya, atau apa yang dilakukan oleh seseorang yang pekerja itu tidak sesuai dengan upah yang akan diperoleh. *Rasulullah Shalallahu 'Alaihi wa Sallam,* melaknat orang yang memaksa pekerjanya

[17] Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam,* Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2005, hal. 112-114

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

untuk bekerja dalam waktu yang sangat panjang hingga orang itu menjadi terlalu lemah dan kemudian sakit.[18]

Seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap tindakan dan transaksi hendaknya ditujukan untuk tujuan hidup yang lebih mulia. Kaum muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang Allah karuniakan padanya dengan jalan yang sebaik-baiknya. Al-Qur'an memerintahkan untuk mencari dan menggapai prioritas-prioritas yang Allah tentukan didalam Al-Qur'an. Walupun Islam menyatakan bahwasanya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama juga mengingatkan secara eksplisit bahwasanya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya.[19]

Umat manusia menghadapi kenyataan bahwa hampir semua barang yang diperlukan didalam hidupnya, termasuk jasa-jasa tidak dapat diperoleh secara cuma-cuma, tetapi harus diperoleh dengan pengorbanan atau harus dibeli, kecuali sinar matahari dan udara. Kenyataan ini mengharuskan orang bekerja dan berusaha, baik untuk memperoleh apa yang diperlukan itu secara langsung maupun bekerja dan berusaha untuk menghasilkan barang-barang lain. Motivasi agar setiap orang bekerja atau berusaha sekuat tenaga diberikan oleh Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW dengan perintahnya "berjalanlah kesegala penjuru bumi dan bertebaranlah di muka bumi" adalah perintah untuk bekerja dan berusaha.

[18] *Ibid.,* hal. 111
[19] *Ibid.,* hal. 115

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ۝١٠

Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.(QS : Al-Jumu'ah:10)

Didalam beberapa Hadits Rasulullah SAW motivasi kerja dan berusaha untuk mendapatkan rizqi yang halal ditegaskan kembali.

H.R. Bukhari : *"Barangsiapa menjadi beban dari kerja tangannya sendiri diampunilah ia (dosanya)."*

H.R. Bukhari Muslim : *"Apabila seseorang diantara kamu menyiapkan talinya, lalu datang membawa segulung kayu bakar diatas punggungnya dan menjualnya, sehingga karenanya ia dapat menahan wajahnya, adalah lebih baik dari pada meminta-minta kepada semua orang baik mereka berikan atau tidak."*

Dari berbagai petunjuk tersebut, dapat ditarik beberapa pelajaran :

1. Agar setiap orang bekerja untuk dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.
2. Agar setiap orang menghindarkan diri dari usaha meminta-minta.
3. Agar tiap orang secara aktif atau mengambil inisiatif untuk berusaha atau menjadi wirasawasta.[20]

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara *keluaran* atau hasil organisasi dengan *masukan* yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau ouput yang lebih baik

[20] Derektorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*, Departemen Agama Islam RI, Jakarta, 2002, hal. 176-177

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.[21] Pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian produktivitas juga akan mendorong kepada efisiensi biaya perusahaan. Sehubungan dengan itu, perusahaan perlu untuk melakukan berbagai upaya yang akan meningkatkan produktivitas dalam setiap kegiatannya.[22]

Produktivitas sering dibandingkan dengan *standar* yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunaan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Produktivitas sering di ukur dalam bentuk *masukan* dan *keluaran ekonomi*. Akan tetapi, masukan dan keluaran *sumber daya manusia* dan *sosial* juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila *mencapai tujuannya* dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Pakar lain mendeskripsikan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan

[21] Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 109

[22] Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,Prenada Media, Jakarta, 2005, hal. 369

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.

2. Faktor Produktivitas

Faktor-faktor produktivitas adalah tenaga kerja, modal, seni dan ilmu pengetahuan manajemen. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih bergizi. Produktivitas dapat pula meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Dengan demikian jelas bahwa pendidikan dasar, susunan makanan, transportasi dan sanitasi meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Faktor lain yang perlu diperlihatkan adalah bagaimana manajemen mempertahankan bahkan meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan . faktor lain yang harus diperlihatkan adalah pemanfaatan lebih baik tenaga kerja secara serius, misalnya dengan manajemen berdasarkan tujuan, motivasi, waktu luwes, dan strategi lain terhadap sumber daya manusia disamping peningkatan pendidikan, usaha-usaha ini mungkin sulit dan mahal.

Investasi modal menyediakan peralatan bagi manusia. Bila modal yang diinvestasikan tiap karyawan ini menurun maka investasi modal menjadi mahal dan produktivitas dapat berkurang. Apabila kita memanfaatkan tenaga kerja lebih banyak, pengangguaran pada jangka pendek berkurang namun ekonomi menjadi kurang produktif sehingga akan menurunkan upah di dalam jangka panjang. Produktivitas modal dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan modal secara baik. Dengan meningkatkan perputaran modal, yaitu penjualan bersih dibagi modal yang ditanamkan, maka makin tinggi pula produktivitas modal.

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni dan ilmu pengetahuan manajemen kiranya memberikan kemungkinan peningkatan dalam produktivitas. Manajemen termasuk

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan, hal ini memerlukan latihan dan pendidikan. Masyarakat *pasca industri* dapatlah dikatakan masyarakat pengetahuan dimana tenaga kerja tidak lagi menggunakan kerja tangan namun kerja pikiran. Produktivitas meningkat dengan pemanfaatan teknologi dan komponen ilmu pengetahuan yang disebut seni dan ilmu pengetahuan manajemen. Jelas bahwa produktivitas tinggi dan hasil dengan kualitas tinggi memerlukan masukan atau faktor produksi dengan kualitas tinggi.[23]

3. Strategi, Kebijaksanaan Dan Taktik Untuk Mencapai Produktivitas

Dalam rangka merancang-bangun strategi, kebijaksanaan dan taktik untuk mencapai produktivitas maka yang pertama perlu diperhatikan adalah penentuan prioritas penanganan. Tak dapat disangkal lagi bahwa pendidikan dan latihan merupakan hal yang utama disusul dengan pemberian motivasi pada para anggota organisasi.

Kemudian perlu dilakukan penanganan segala sesuatu dalam suatu sistem keseluruhan (misi, tujuan, strategi, kebijaksanaan dan taktik) yang kesemuanya mengarah pada produktivitas. Misalnya, misi manajemen produksi adalah membuat barang dan jasa yang berguna bagi masyarakat, tujuannya produktivitas tinggi. Strategi, kebijaksanaan dan taktik yang ditempuh bertalian dengan rancang bangun, proses dan pengawasan produksi. Semuanya dipengaruhi oleh lingkungan badan usaha, kekuatan dan kelemahan badan usaha serta kesempatan yang ada dan ancaman tehadap badan usaha. Strategi, kebijaksanaan dan taktik diberi wadah dalam organisasi yang selanjutnya perlu diarahkan, dikoordinasikan dan diawasi. Selanjutnya strategi, kebijaksanaan dan taktik perlu disesuaikan dengan fase dimana badan usaha berada (fase pertumbuhan, kedewasaan atau survival, dan fase penurunan atau pengurangan-pengurangan).[24]

---

[23] Sukanto Reksohadiprodjo, *Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta, 2009, hal. 14-15

[24] *Ibid.*, hal. 17-18

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4. Metode Peningkatan Produktivitas

Berbagai metode telah diperkenalkan dalam ilmu manajemen, khususnya menyangkut manajemen operasi yang terkait dengan peningkatan produktivitas, kualitas, dan bahkan saat ini termasuk juga untuk fleksibilitas. Diantara metode-metode tersebut adalah metode *just in time*, pengerjaan dan desain dengan bantuan komputer (*Computer-Aided Design and Manufacturing*), manajemen berbasis *supplu-chain (supply-chain management),* dan lain sebagainya. Beikut ini akan diuraikan satu per satu konsep dasar dari beberapa metode tersebut.[25]

a. Metode *Just In Time*

Just in time adalah sebuah konsep pengelolaan produksi yang berusaha untuk mengoptimalkan hasil produksi melalui pengurangan pemborosan sumber daya, dengan tujuan yaitu meningkatkan produktivitas melalui efisiensi. Dalam metode just in time, ada tujuh faktor yang seringkali menjadi penyebab inefisiensi atau pemborosan sumber daya perusahaan yaitu *overproduction, waiting, transportation, processing, motion, stock, defective Products.*

b. Metode Desain dan Pengerjaan dengan Bantuan Komputer

Metode ini lebih dikenal dalam istilah bahasa inggrisnya, yaitu *Computer-Aded Design* (CAD) dan *Computer Aided-Manufacturing* (CAM). Metode ini merupakan penggunaan teknologi komputer dalam melakukan desain dan pengerjaan kegiatan perusahaan, khususnya dalam kegiatan produksi. Dengan adanya metode CAD ini, maka proses desain lebih dipermudah, bahkan secara biaya dapat di hemat. Proses kreatif juga bisa dilakukan dengan berbagai alternatif desain yang memungkinkan dibuat dalam komputer. Proses pengerjaan inilah yang disebut dengan *Computer Aided Manufacturing* (CAM).

c. Manajemen Berbasis Supply Chain

Supply chain adalah konsep yang menjelaskan proses interaksi antara pemasok, pabrik atau perusahaan, distributor dan konsumen.

[25] Ernie Trisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Op.cit.*, hal. 370

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Sebagaimana halnya metode JIT, CAD/CAM, *supply chain management* memandang bahwa dalam proses interaksi antara pemasok, pabrik atau perusahaan, distributor serta konsumen perlu dilakukan efisensi untuk meminimumkan pemborosan sehingga efisiensi tersebut dapat digunakan untuk peningkatan kualitas produk bagi konsumen. Pada dasarnya, manajemen berbasis supply *chain* adalah proses pengelolaan proses penyediaan produk oleh perusahaan dari mulai pemesanan bahan baku dari pemasok hingga distribusinya ke konsumen, dengan memfokuskan pada pengurangan pemborosan dan peningkatan nilai bagi konsumen.

5. Tipe Produktivitas

Terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *partial productivity. Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Kebanyakan ukuran produktivitas yang dipakai ekonomi dan eksekutif bisnis adalah *labor productivity index* karena karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan dengan baik ataukah telah diboroskan.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara *hasil* dan *waktu* yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan.

Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya. Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan turun.

Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran dibagi dengan jumlah semua masukan. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satu satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks.[26]

6. Produktivitas Berdasarkan Pandangan Islam

Semua kegiatan ekonomi yang sifatnya menaikkan nilai disebut kegiatan Produksi. Jadi kegiatan produksi, adalah kegiatan yang menaikkan dan menambahkan nilai. Manusia sebagai subyek ekonomi dapat menaikkan nilai suatu barang dan jasa, bila ini mampu mengorganisasi faktor-faktor produksi. Secara lebih terperinci kegiatan produksi dapat dianggap sebagai kegiatan mengorganisasi faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Dihubungkan dengan aqidah, kita dapat menyatakan bahwa manusia tidak dapat menciptakan barang dan jasa, tetapi manusia hanya dapat mengorganisasikan faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Sementara ini dapat diketengahkan bahwa kegiatan

[26] Wibowo, *Op.cit.*, hal. 112-113

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Produktif dan diijinkan oleh Islam. Kesimpulan ini dapat ditarik beberapa pedoman berikut:[27]

1. Al-Qur'an Surat Hud (11) : 61

۞ وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَٰلِحًا ۚ قَالَ يَٰقَوْمِ ٱعْبُدُوا۟ ٱللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُۥ ۖ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ ٱلْأَرْضِ وَٱسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَٱسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوٓا۟ إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّى قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾

Artinya : Dan kepada Tsamud (Kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. dia Telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya. Karena itu mohonlah ampunan-Nya, Kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya). (QS : Al-Hud: 61)

2. Hadits Riwayat Bukhari :

   "Tidak seorang pun memakan satu makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya, dan sesungguhnya Nabi Allah Daud itu makan dari hasil kerja tangannya".

3. Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim :

   "Barangsiapa menjadi beban dari kerja tangannya sendiri, diampunilah (dosanya)".

Islam pun sesungguhnya menerima motif-motif berproduksi seperti pola pikir ekonomi konvensional. Hanya bedanya, lebih jauh islam juga menjelaskan nilai-nilai moral di samping utilitas ekonomi. Bahkan sebelum itu, Islam menjelaskan mengapa produksi harus dilakukan. Menurut ajaran Islam, manusia adalah *khalifatullah* atau wakil Allah dimuka bumi dan berkewajiban untuk memakmurkan bumi dengan jalan

[27] Derektorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*, Departemen Agama Islam RI, Jakarta, 2002, hal. 53-54.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

beribadah kepada-Nya. Dalam QS al-An'aam (6) ayat 165 Allah Berfirman:

وَهُوَ ٱلَّذِى جَعَلَكُمۡ خَلَٰٓئِفَ ٱلۡأَرۡضِ وَرَفَعَ بَعۡضَكُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَبۡلُوَكُمۡ فِى مَآ ءَاتَىٰكُمۡۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ ٱلۡعِقَابِ وَإِنَّهُۥ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ١٦٥

Artinya : Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.(QS : Al-An'aam:165)

Islam juga mengajarkan bahwa sebaik-baiknya orang adalah orang yang banyak manfaatnya bagi orang lain atau masyarakat. Fungsi beribadah dalam arti luas ini tidak mungkin dilakukan bila seseorang tidak bekerja atau berusaha. Pada prinsipnya Islam juga lebih menekankan berproduksi demi untuk memenuhi kebutuhan orang banyak, bukan hanya sekedar memenuhi segelintir orang yang memilliki uang, sehingga memiliki daya beli yang lebih baik. Karena itu bagi Islam, produksi yang surplus dan berkembang baik secara kuantitatif maupun kualitatif, tidak dengan sendirinya mengindikasikan kesejahteraan bagi masyarakat. Apalah artinya produk yang menggunung jika hanya bisa didistribusikan untuk segelintir orang yang memiliki uang banyak. [28]

Manusia sebagai faktor produksi, dalam pandangan Islam harus dilihat dalam konteks fungsi manusia secara umum yakni sebagai Khalifah Allah dimuka bumi. Sebagai makhluk Allah yang paling sempurna, manusia memiliki unsur rohani tidak dapat dipisahkan dalam mengkaji proses produksi dalam hal bagaimana manusia memandang

[28] Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam,* Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2006, hal. 105.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

faktor-faktor produksi yang lain menurut cara pandang Al-Qur'an dan Hadits. Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW memberikan arahan mengenai prinsip-prinsip produksi sebagai berikut:[29]

Tugas manusia di muka bumi sebagai khalifah Allah adalah memakmurkan bumi dengan ilmu dan amalnya. Allah menciptakan bumi dan langit beserta segala apa yang ada diantara keduanya karena sifat *Rahman* dan *Rahiim*-Nya kepada manusia. Karenanya sifat tersebut juga harus melandasi aktivitas manusia dalam pemanfaatan bumi dan langit dan segala isinya.

1. Islam selalu mendorong kemajuan dibidang produksi. Menurut Yusuf Qardhawi, Islam membuka lebar penggunaan metode ilmiah yang didasarkan pada penelitian, eksperimen dan perhitungan. Akan tetapi Islam tidak membenarkan penuhanan terhadap hasil karya ilmu pengetahuan dalam arti melepaskan dirinya dari Al-Qur'an dan Hadits.
2. Teknik produksi diserahkan kepada keinginan dan kemampuan manusia. Nabi pernah bersabda: *"Kalian lebih mengetahui urusan dunia kalian"*.
3. Dalam berinovasi dan bereksperimen, pada prinsipnya agama Islam menyukai kemudahan, menghindari mudarat dan memaksimalkan manfaat. Dalam Islam tidak terdapat ajaran yang memerintahkan membiarkan segala urusan berjalan dalam kesulitannya, karena pasrah pada keberuntunngan atau kesialan, karena berdalih dengan ketetapan dan ketentuan Allah, atau karena tawakal kepada-Nya, sebagaimana keyakinan yang terdapat di dalam agama-agama selain Islam. Sesungguhnya Islam mengingkari itu semua dan menyuruh bekerja dan berbuat, bersikap hati-hati dan melaksanakan selama persyaratan. Tawakal dan sabar adalah konsep penyerahan hasil kepada Allah SWT. Sebagai pemilih hak prerogatif yang menentukan segala sesuatu setelah segala usaha dan persyaratan dipenuhi dengan optimal.

Adapun kaidah-kaidah dalam berproduksi antara lain adalah:[30]

[29] *Ibid.,* hal. 110-111.
[30] *Ibid.,* hal. 111-112.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1. Memproduksi barang dan jasa yang halal pada setiap tahapan produksi.
2. Mencegah kerusakan dimuka bumi, termasuk membatasi polusi, memlihara keserasian, dan ketersediaan sumber daya alam.
3. Produksi dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat serta mencapai kemakmuran. Kebutuhan yang harus dipenuhi harus berdasarkan prioritas yang ditetapkan agama, yakni terkait dengan kebutuhan untuk tegaknya akidah/agama, terpeliharanya nyawa, akal dan keturunan/kehormatan, serta untuk kemakmuran material.
4. Produksi dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari tujuan kemandirian umat. Untuk itu hendaknya umat memiliki berbagai kemampuannya, keahlian dan prasarana yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan spiritual dan meterial. Juga terpenuhinya kebutuhan pengembangan peradaban, dimana dalam kaitan tersebut para ahli fiqh memandang bahwa pengembangan dibidang ilmu, industri, perdagangan, keuangan merupakan fardhu kifayah, yang dengannya manusia bisa melaksanakan urusan agama dan dunianya.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik kualitas spiritual maupun mental dan fisik. Kualitas spiritual terkait dengan kesadaran rohaninya, kualitas mental terkait dengan etos kerja, intelektual. Kreatifitasnya, secara fisik mencakup kekuatan fisik, kesehatan, efisiensi, dan sebagainya. Menurut Islam, kualitas rohani individu mewarnai kekuatan-kekuatan lainnya, sehinga membina kekuatan rohani menjadi unsur penting dalam produksi Islami.

Jadi dapat disimpulkan, dengan bekerja dan menghasilkan sesuatu, lambat laun seseorang akan mandiri secara ekonomi. Demikkian pula halnya dengan negara, semakin banyak warganya yang mandiri, serta bekerja dan berusaha secara produktif, akan semakin tinggi tingkat kemandiriannya. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat pengangguran, seperti yang di alami di Indonesia saat ini, semakin rendahnya tingkat kemandirian ekonomi negara tersebut. Oleh karena itu, upaya dan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

langkah-langkah yang mendorong tumbuh dan berkembangnya usaha dan lapangan kerja seperti usaha kecil, mendapat prioritas tinggi dalam Islam.

Produktivitas haruslah sejalan dengan terpeliharanya keadilan bagi semua orang. Setiap anggota komponen masyarakat harus dipacu untuk menghasilkan sesuatu, sesuai bidangnya. Semua itu harus dilindungi jaminan keamanan serta keadilan bagi setiap orang, pengakuan dan penghargaan untuk setiap pencapaian, dan sanksi yang tegas bagi pelaku yang kontraproduktif. Pada titik ini, terbayang kembali dimata kita pemandangan yang mengharukan, bagaimana Rasulullah menciumi tangan umatnya yang kasar karena dipakai untuk bekerja. "Inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya," begitu seru Rasulullah.[31]

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada teori dan riset sebelumnya, pada penelitian kali ini, mencoba secara spesifik menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebagai bahan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti yaitu:

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu

No	Nama (Volume, No, Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian
1	Angga Indra Iskandar (2014)	Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim	1. Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian	1. Penelitian tersebut menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel

[31] *Ibid.*, hal. 116-117

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

		Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Andora Semarang.	produksi pada CV. Adora Semarang. 2. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi pada CV. Adora Semarang. 3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada CV. Adora Semarang.	independen. 2. Penelitian yang akan saya lakukan memiliki unsur variabel Independen (X1 dan X2) dan memiliki unsur variabel dependen (Y). 3. Penelitian ini berlokasi di Semarang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Kudus.
2	Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampouw (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang sewu Sejahtera di Manado	1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Sewu Sejahtera. 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap	1. Perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah hanya mencakup lokasi penelitiannya saja. 2. Penelitian ini berlokasi di

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Sewu Sejahtera. 3. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Sewu Sejahtera.	Manado, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Kudus.
3	Elpis Anto Manalu, Prihatin Lumbanraja, Sitti Raha Agoes Salim (Vol. 1 No. 1, 2014)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan/simultan motivasi, kepemimpinan dan disiplin, berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah.. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial	1. Penelitian tersebut menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen 2. Penelitian yang akan saya lakukan memiliki unsur variabel Independen (X1 dan X2) dan memiliki unsur variabel dependen (Y). 3. Atau menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			motivasi, kepemimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah.	
4	Wayan Gede Supartha (Vol.9. No. 2, 2007)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintahan Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Karja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perusahaan garmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perusahaan garmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin tenaga kerja pada Perusahaan Garmen	1. Penelitian tersebut menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen dan dua dependen 2. Penelitian yang akan saya lakukan hanya memiliki 1 variabel Dependen (Y). 3. Atau menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			di Kota Denpasar. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan Pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin tenaga kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar. 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan Pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar. 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga	

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar.	
5	Ninik Srijani (Vol.16, No. 1, 2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Kecil Batik Sido Mukti Plaosan Kabupaten Magetan.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik "Sido Mukti" Plaosan Magetan.	1. Penelitian tersebut menggunakan paradigma sederhana (X1 mempengaruhi Y) 2. Penelitian yang akan saya lakukan memiliki 2 variabel independen (X1 dan X2). 3. Atau menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen.
6	Renindia Maharlin (Vol.1, No.4, 2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi	1. Penelitian tersebut menggunakan paradigma sederhana, dimana X1 mempengaruhi Y. 2. Penelitian yang akan saya lakukan memiliki 2 variabel independen (X1 dan X2). 3. Atau menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda.	

F. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan Transformasional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang berupaya untuk mentransformasikan nilai-nilai yang dianut bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang bisa dikerjakan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan motivasi adalah dorongan dalam diri yang mempengaruhi aktivitas pada diri seseorang untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

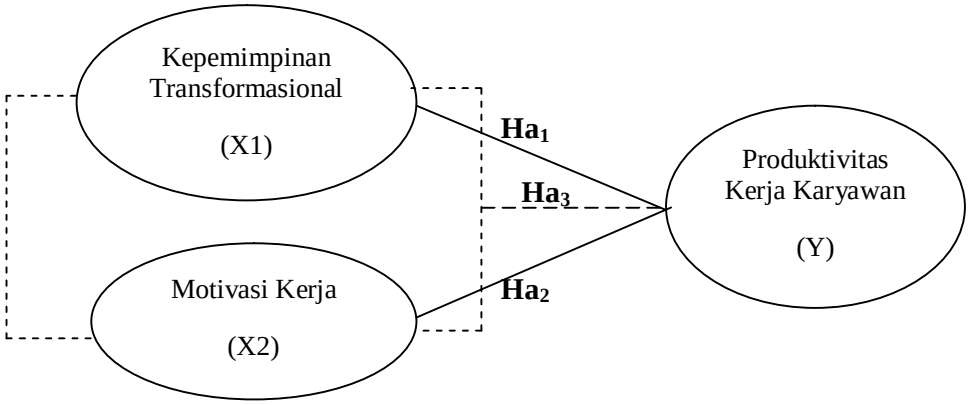
Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasillkan produk *(Output)* dibandingkan dengan jumlah sumber daya *(Input)* yang digunakan. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi serta Produktivitas Kerja adalah bagaimana seseorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya sehingga bawahannya lebih termotivasi bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar. 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

Parsial : ————

Simultan : ----------

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.[32]

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa jurnal penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas kerja karyawan.

[32] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bandung, 2010, hal. 93

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik lagi dari apa yang telah mereka lakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memahami para karyawannya, maka karyawan akan merasa senang dan tertantang untuk berbuat lebih baik lagi demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Indra Iskandar yang meneliti tentang "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Andora Semarang" menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi pada CV. Adora Semarang. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elpis Anto Manalu,dkk yang meneliti tentang "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah" menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, kepemimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sehingga hipotesis 1, sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja seorang karyawan ditentukan oleh beberapa faktor seperti keterampilannya, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi. Dengan adanya motivasi kerja maka semangat untuk bekerja akan lebih ditingkatkan sehingga bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal ini memberikan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pengaruh positif bagi perusahaan bagi perusahaan dan karyawan akan mendapatkan *feedback* berupa kenaikan jabatan, bonus dan lain-lain yang menyebabkan motivasi karyawan akan terus meningkat seiring dengan hasil yang didapat dari perusahaan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ninik Srijani yang meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik "Sido Mukti" Plaosan Magetan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Renindia Maharlin yang meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda" menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. Sehingga hipotesis 2, sebagai berikut :

H_2 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Konveksi Zacky's Collection.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin berpengaruh terhadap karyawannya. Apakah karyawan tersebut suka atau tidak dengan pemimpinnya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya. Seorang pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawannya sehingga dengan pemberian motivasi yang baik dari seorang pemimpin, maka akan timbul ikatan yang kuat antara pemimpin, karyawan dan perusahaan. Karyawan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dengan memberikan waktu, tenaga, dan pikiran yang lebih maksimal.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik harus dapat memotivasi karyawannya dengan melihat dari sifat-sifat individu, pekerjaan, dan situasi kerja setiap karyawannya, dan mampu memahami hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawannya, sehingga pemimpin dapat memperkirakan apa yang diinginkan oleh para karyawannya. Disamping itu karyawan juga harus meyakini bahwa seorang pemimpin akan memberikan apa yang mereka inginkan selama mereka menunjukkan kinerja yang baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashar Arsyad,dkk yang meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang sewu Sejahtera di Manado" menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Sewu Sejahtera. Sedangkan hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakuan oleh Renindia Maharlin yang meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda" menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. Sehingga hipotesis 3, sebagai berikut :

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilakukan didalam masyarakat yang sebenarnya untuk menemukan realitas apa yang tengah terjadi mengenai masalah tertentu.[1] Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada hakekatnya adalah menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik.[2] Dalam penelitian kuantitatif atau positivistik, yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa sesuatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungkan gejala bersifat kasual (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja.[3] Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka data-data yang diperoleh dari lapangan diolah menjadi angka-angka. Kemudian angka-angka tersebut diolah menggunakan metode statistik untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

B. Sumber Data

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sumber Data Primer

   Data primer atau yang pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber objek sebagai sumber informasi yang diberi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti. Responden yang menjawab daftar kuisioner tersebut adalah karyawan konveksi pada industri konveksi di Zacky's collection pada tahun 2016.

[1]Marzuki, *Metodologi Riset*, Ekonosia, Yogyakarta, 2005, hal. 14.
[2] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 1997, hal. 5
[3] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bandung, 2010, hal.63

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.[4] Data sekunder ini peneliti peroleh dari dokumen, arsip, buku-buku literatur dan media alternatif lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Data-data ini diperoleh dari dokumentasi, pengamatan di konveksi Zacky's Collection, buku-buku dan jurnal penelitian yang mendukung bagi penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu.[5] Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan pada industri konveksi Zacky's Collection pada tahun 2016 yang berjumlah 65 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara yang juga memiliki karakteristik tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling itu dikatakan jenuh (tuntas) bila seluruh populasi dijadikan sampel.[6]

---

[4] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2013, hal. 193.
[5] Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hal., 87.
[6] Nasution, *Metode Research*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 100.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

D. Definisi Operasional

Variabel dan definisi operasional akan dijelaskan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X-1)	Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.[7]	a. Pengaruh Ideal	a. Pemimpin memengaruhi tanpa menggunakan paksaan/*noncoercive.* b. Proses memengaruhi dengan berusaha untuk mengubah tindakan atau sikap dari beberapa anggota kelompok. c. Membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari karyawan	*Likert*

[7] Danang Sunyoto, Burhanudin, *Perilaku Organisasi,* CAPS, Yogyakarta, 2011, hal. 108.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			terhadap pemimpin	
		b. Stimulasi Intelektual	a. Meningkatkan kesadaran karyawan akan suatu permasalahan. b. Memengaruhi karyawan untuk memandang masalah dari prespektif yang baru.	
		c. Pertimbangan Individual	a. Memberikan dukungan kepada karyawan. b. Memberikan dorongan kepada karyawan c. Memberikan pelatihan kepada karyawan.	

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

		d. Motivasi Inspirasional.	a. Penyampaian visi yang menarik b. Menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan c. Membuat suatu model perilaku yang tepat.	
Motivasi Kerja (X-2)	Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.[8]	a. Kompensasi tidak langsung	a. Pemberian insentif kepada karyawan berprestasi b. Pemberian penghargaan berupa jabatan c. Bersikap adil dan tidak membandingkan kepada seluruh karyawan.	*Likert*

[8] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal.351

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

		b. Kompensasi langsung	a. Pemberian upah/gaji secara tepat waktu b. Pemberian upah/gaji sesuai tingkat jabatan	
Produktivitas Keja (Y)	produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.[9]	a. Kepuasan kerja	a. Hubungan antar pegawai yang harmonis. b. Didukung dengan fasilitas mesin yang memadai.	*Likert*
		b. Keterpaduan	a. Tujuan kelompok sejalan dengan tujuan perusahaan. b. Kekompakan tim dalam menyelesaikan pekerjaan. c. Kerukunan setiap tim	

[9] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 109

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			dalam menyelesaikan pekerjaan.	
		c. Spesialisasi	a. Membagi karyawan kedalam spesialisasi kerja tertentu sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan. b. Memberikan pelatihan kepada karyawan baru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	
		d. Desain Tempat Kerja	a. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja karyawan. b. Memberikan *layout* tata ruang kerja sesuai dengan bagian	

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

			masing-masing	
		e. Motivasi	a. Memberikan standart mutu terhadap produk yang dihasilkan b. Menetapkan target jumlah produk yang diproduksi c. Meningkatkan pengalaman bekerja sama antar tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	

Dalam metode survei didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang berifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut, sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.[10]

[10] Sugiyono, *Op.Cit.*, hal. 93.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner, metode observasi, metode dokumentasi.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila diketahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari respondenMetode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Metode Angket (Kuisioner).[11]

Kuesioner terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang meliputi variabel Kepemimpinan Transformasional (X-1), Motivasi Kerja (X-2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dan angket didesain dengan pertanyaan terbuka yaitu yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lamanya bekerja. Pertanyaan ini digunakan untuk menganalisa jawaban yang diberikan responden pada pertanyaan tertutup karena taraf kognisi akan menjadi faktor penting dalam menjawab pertanyaan tertutup.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa, dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiahan yang sukar diperoleh, sukar ditemukan, dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang

[11] *Ibid.,* hal. 142.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

diselidiki.[12] Dokumentasi diperoleh dari lokasi tempat penelitian di Konveksi Zacky's Collection.

3. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sisitematik terhadap gejala yang yang tampak pada objek penelitian.[13] Observasi sebagai alat pengumpulan data harus sistematis artinya observasi serta pencatatannya dilakukan menurut prosedur atau aturan-aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti lain. Selain itu hasil observasi itu harus memberikan kemungkinan untuk menafsirkan secara ilmiah.[14]

F. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner valid dan reliabel. Maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelakasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree orfreedom* (df) = n–k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.[15]

---

[12] Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2011, hal. 83

[13] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, Jakarta, 2005, hal. 143-144.

[14] S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal.. 107.

[15] Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta, 2010, hal. 90.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen pengukuran dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Intrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.[16]

Di dalam penelitian ini digunakan skala likert untuk memberi arti bagi jawaban responden yang dinyatakan dengan nilai 1-5. Agar data yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner tersebut valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.[17] Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF

[16] Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002, hal.113

[17] Masrukin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2010, hal. 180

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.[18]

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Dalam penelitian ini autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang menggunakan titik kritis, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu *(First Older Autocorrelation)* dan mensyaratkan adanya *Intercept* (konstanta) dalam model regresi, serta tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas.

Kriteria pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai DW terletak antara batas atas atau *Upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
b) Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau *Lower Bound* (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokerasi positif.
c) Bila nilai DW lebih besar dari (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
d) Bila nilai DW terletak di antara atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.[19]

[18] Imam Ghazali, *,Aplikasi Analisis Multivariati Dengan Program SPSS,* Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001, hal. 92

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan.

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak normal dapat dilakukan beberapa cara, yaitu:

a) Tes statistik berdasarkan *kurtosis* dan *skewness.*
b) Tes statistik berdasarkan *tes of normality (Shapirop-Wilk* dan *kolmogorov Smirnov test).*[20]

4. Uji Data Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).[21]

---

[19]Masrukin, *Op Cit.*, hal. 183-184.
[20] *Ibid.*, hal.187-188.
[21] Imam Ghozali, *Op.Cit.*, hal. 125.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

H. Analisis Data Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi ganda untuk menganalisa data. Bentuk persamaan garis regresi ganda adalah sebagai berikut:[22]

Rumus: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana:

Y : *Produktivitas Kerja Karyawan*
a : Konstanta
$b_1 b_2$: Koefisien regresi
X_1 : Kepemimpinan Transformasional
X_2 : Motivasi
e : Standar eror

1. Uji-t (Signifikansi Parameter Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara T_{hitung} dan T_{tabel} dengan ketentuan:

$T_{hitung} > T_{tabel}$ = Ho ditolak (ada pengaruh)
$T_{hitung} < T_{tabel}$ = Ho diterima (tidak ada pengaruh)

[22] Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistika 1(Statistik Deskriptif)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 269.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Hasil Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikan parameter simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho diterima (tidak ada pengaruh)

3. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar, hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerapkan variasi variabel tergantung.[23]

[23] Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hal. 44-45

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi Zacky's Collection

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Zacky's Collection

Konveksi Zacky's Collection terletak di Desa Jepang Pakis, Dukuh Krajan Kidul RT 03/ RW 04, Gang Sido Rukun 1 No. 35 Kecamatan Jati Kabupaten Kudus yang dipimpin oleh H.M. Sarmanto, S.Pd.I. Sebelum mendirikan suatu perusahaan terlebih dahulu kita harus melakukan analisis perusahaan yang meliputi tinjauan penjualan, biaya, dan proyeksi laba untuk mengetahui sejauh mana produk tersebut dapat memenuhi tujuan perusahaan. Jika dinilai positif, produk dapat memasuki pengembangan produk. Untuk mendirikan bisnis dibutuhkan proses panjang, dan juga harus melewati beberapa hambatan dan rintangan. Disamping itu, kita harus melakukan analisis terhadap lingkungan eksternal karena persaingan bisnis sangatlah ketat. Begitulah yang beliau lakukan. Sebelum merintis usaha konveksi terlebih dahulu beliau belajar dan mencoba berkecimpung dalam dunia pemasaran topi yaitu pada tahun 1996. Setelah beliau evaluasi ternyata prospeknya kurang bagus, pada tahun 1997 mulai mencoba beralih kedunia pemasaran pakaian jadi (lebih tepatnya pakaian wanita). Pada saat itu marketing hanya berfokus pada Kota Kudus, Pati, dan sekitarnya. Sejak mulai tahun 2000 marketing yang berjalan mulai melebar dari Kota Kudus merambah hingga Semarang dan Magelang. Kira-kira selama 10 tahun beliau menekuni usaha di bidang Marketing dengan memasarkan barang milik kakak beliau.

Sebelum mendirikan usaha konveksi Zacky's Collection, beliau menunaikan ibadaha Haji ke Baitullah, setelah kembali ke Tanah Air menwujudkan *planning* yang sebelumnya sudah beliau gagas yaitu mendirikan konveksi untuk memproduksi pakaian jadi. Kemudian pada hari senin legi tanggal 09 April 2007 M atau bertepatan dengan tanggal

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

21 Robi'ul Awwal 1428 H atas dorongan dan do'a dari Ibu dan Saudara, beliau bersama istri memberanikan diri untuk merintis usaha dibidang produksi/konveksi dan sekaligus pada bidang *marketing*.

Usaha yang beliau dirikan berawal dari nol/bawah, dibangun dengan bermodalkan mesin jahit sebanyak 3 buah, mesin obras 1 buah dan dipinjami setrika bekas dari saudara, dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang karyawan. Dalam kurun waktu 1-6 bulan (sampai hari raya Idul Fitri) karyawan bertambah menjadi 20 orang. Pada tahun 2008-2009 (tahun kedua berdirinya konveksi Zacky's Collection) jumlah karyawan bertambah menjadi 40 orang yang terdiri penjahit 30 orang ditambah 10 orang karyawan harian.

Pada tahun 2009-2010 (tahun ke-3) jumlah karyawan tetap ada sekitar 52 orang. Yaitu 30 penjahit dan 20 orang karyawan harian ditambah 2 orang pemotong bahan. Selain itu kami juga melakukan kerja sama dengan 3 konveksi (jasa potong dan jahit) dengan jumlah total semua karyawan 25 orang (karyawan yang melakukan produksi di luar konveksi Zacky's Collection) dalam hal ini kami melihat potensi yang bisa kami gunakan untuk memperbanyak jumlah produksi dan mengembangkan usaha kami. Dan sampai sekarang bertambah 2 konveksi lagi, jadi jumlahnya menjadi 5 konveksi. Meskipun 4 konveksi tersebut melakukan kegiatan produksi sendiri tetapi setelah barang yang diproduksi tersebut akan ditarik ke konveksi Zacky's Collection untuk melakukan proses finishing sampai pakaian tersebut siap untuk dipasarkan.

Pada tahun 2010-2011 jumlah karyawan sudah mencapai 72 orang yang terdiri dari 45 orang penjahit, 25 orang tenaga harian ditambah 2 orang pemotong. Pada tahun 2011-2012 karyawan bertambah menjadi 90 orang yang terdiri dari 55 orang penjahit, 25 orang tenaga harian 6 orang bordir dan 4 orang dibagian pemotong. Pada akhir tahun 2011, kami mencoba usaha yang terkait dengan bidang konveksi yaitu dengan membeli border computer berjumlah 2 unit. Setelah kurun 4 bulan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

menambah 2 bordir komputer lagi untuk memenuhi kebutuhan produksi, jadi sampai sekarang jumlahnya 4 bordir komputer. Jadi pada tahun 2012-2013 menjadi 96 orang karyawan dimana jumlah karyawan di bagian jahit, pemotong dan harian itu tetap seperti tahun sebelumnya, namun terdapat peningkatan jumlah karyawan dari bagian bordir sebanyak 6 orang, sehingga jumlah keseluruhan karyawan dibagian bordir yaitu 12 orang, dengan menggunakan sistem (2 shift).

Pada tahun 2013-2014 jumlah karyawan sudah mencapai 91 orang yang terdiri dari 51 orang penjahit, 22 orang tenaga harian ditambah 2 orang bagian setrika, 12 orang bordir dan 4 bagian pemotong.Pada tahun 2014-2015 jumlah karyawan tetap dengan tahun sebelumnya, yaitu terdapat 58 orang penjahit, 24 orang di bagian harian, 5 orang dibagian bordir dan 4 orang dibagian pemotongan. Pada tahun ini pemilik usaha menambahkan mesin obras sebanyak 4 buah, hal ini bertujuan untuk menyesuaikan tuntutan proses produksi.

Pada tahun 2015-2016 jumlah karyawan berangsur-angsur menurun hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang memimta izin untuk cuti bekerja karena harus menikah maupun hamil dan mengurusi anaknya. Karena sistem kerja di Zacky's Collection tidak mengikat karyawan secara kontrak, maka para karyawan dapat mengajukan cuti tanpa memberitahukan kapan dapat kembali bekerja lagi. Jumlah karyawan pada bagian bordir menjadi 2 orang, pada bagian harian tetap yaitu 15 orang, dan terdapat 44 orang penjahit, 4 oranng dibagian pemotongan.

Adapun visi, misi dan tujuan konveksi Zacky's Collection dijabarkan sebagai berikut :

a. Visi

Terciptanya perusahaan yang maju, kompetitif, dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

b. Misi

1) Menjadi perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.

2) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreuner.*

c. Tujuan

1) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.

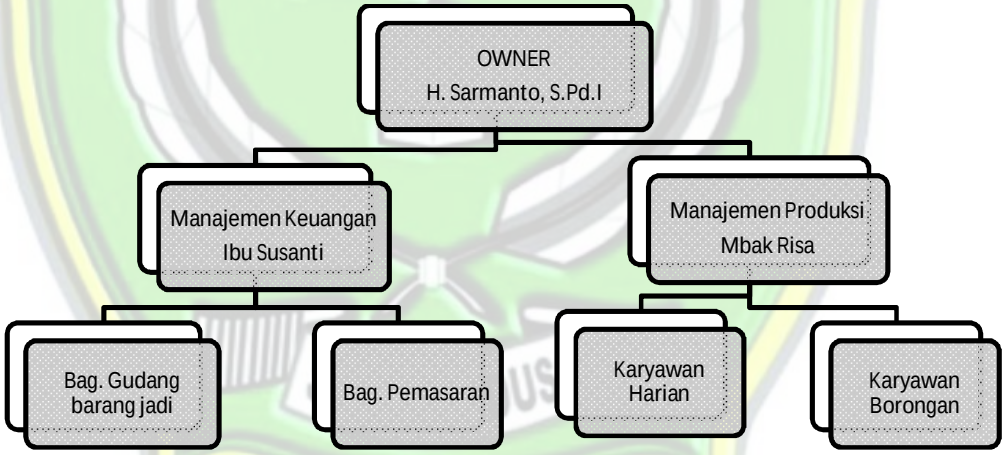
2) Membangun usaha dengan tipe social *enterpreuner.*

3) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

2. Struktur Organisasi/Filosofi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Zacky's Collection



Job description berisi informasi pengidentifikasian pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban – kewajiban pekerjaan dan pertanggung jawaban, spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar – standar pekerjaan.

Perusahaan konveksi zacky's collection dipimpin oleh Bapak H.Sarmanto,S.Pd.I, owner bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi.

Kemudian bagian manajemen keuangan dalam perusahaan konveksi zacky's collection memiliki tugas rangkap yaitu, bertugas mengatur bagian keluar masuk barang pada gudang barang jadi dan bagian pemasaran juga berada pada pengaturan manajemen keuangan. Demikian tugas manajemen keuangan pada konveksi zacky's collection selain mengatur keuangan untuk operasional perusahaan.

Bagian manajemen produksi bertugas mengatur kegiatan produksi yang berjalan sesuai kebijakan owner. Dalam kegiatan produksi dikerjakan oleh karyawan harian yang terdiri dari karyawan packing, bordir, obras, batili dan ngitik'i. Sedangkan karyawan borongan diantaranya jahit, pemotongan.

3. Produk Yang Dihasilkan

Perusahaan konveksi Zacky's Collection memproduksi berbagai macam pakaian tapi lebih fokus pada pakaian wanita. Beberapa produk pakaian jadi yang dihasilkan oleh konveksi Zacky's Collection adalah :

a. Gamis
b. *Legging*
c. *Blous* wanita
d. Hem wanita
e. Rok
f. Kulot
g. Bawahan, dll.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4. Pengamatan Tentang Prosedur dan Mekanisme Operasional

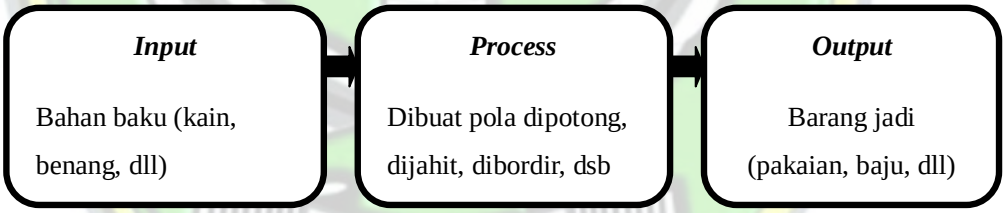
Dalam proses produksi yang dilakukan bermula dari :

Pertama kali adalah pembelian bahan baku yang diperoleh dari beberapa kota yaitu Bandung, Jakarta dan Kudus. Kedua adalah proses pengukuran sesuai dengan pola yang dibutuhkan.Ketiga adalah dijahit sesuai dengan model yang diinginkan pemesan. Keempat adalah kain tersebut diobras. Kelima adalah pemasangan pernak pernik (busa, kancing, dan bet) setelah itu "dibatili" atau dibersihkan sisa-sisa benangnya agar lebih rapi. Keenam adalah penyetrikaan baju yang telah dijahit dan diobras menggunakan setrika uap. Ketujuh adalah pakaian jadi memasuki proses selanjutnya yaitu pembungkusan atau bisa dikenal dengan istilah packing. Proses terakhir yaitu pengepakan selanjutnya diantar ke konsumen.

Kegiatan produksi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Proses produksi



Adapun untuk inspirasi dan pembuatan model pakaian antara lain adalah:

a. Mengambil model yang sudah ada di supermarket, dan pasar tradisional.
b. Mengambil model pakain dari internet kemudian dikembangkan.
c. Mengambil model pakaian dari media televisi, misalnya model baju yang dipakai artis-artis, dll.

Produk yang perusahaan buat difokuskan pada kalangan wanita yang khususnya untuk remaja dan dewasa. Setelah barang jadi maka langkah selanjutnya adalah pemasaran. Tidak semua kebutuhan pasar dapat dilayani, akan tetapi dalam hal memasarkan produk agar target

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dapat tercapai maka lebih difokuskan pada segmen pasar untuk kalangan menengah ke bawah (pasar-pasar tradisional). Adapun untuk pemasarannya ada 2 cara, yaitu:

d. Dipasarkan sendiri, ke pasar grosir pakaian di Jawa Tengah.
e. Melalui jasa *marketing*(Teman, keluarga, bakul).

Produk tersebut dijual ke daerah Jawa Tengah, khususnya daerah-daerah di Kabupaten Kudus dan di daerah Solo. Tepatnya di pasar Kliwon Kudus dan di Pasar Klewer Solo.

5. Pengamatan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sekalipun perusahaan memiliki teknologi modern yang sangat canggih tetap saja tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia.

Perusahaan Zacky's Collection yang memulai operasi pada tahun 2007 dalam bidang industri konveksi pakaian dan masih beroperasi sampai sekarang dengan peningkatan yang amat pesat ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Jumlah SDM yang dimiliki oleh industri konveksi ini tiap tahun telah mengalami peningkatan sesuai dengan kegiatan produksinya yang semakin meningkat.

Dalam meningkatkan produksi Zacky's Collection pemilik menggandeng tenaga kerja rumahan yang ingin mengambil garapan (jahit,batili, packing) jumlahnya kurang lebih 15 orang. Selain itu pemilik juga melakukan kerjasama dengan konveksi lain dalam hal penjahitan pakaian, untuk pemotongan, finishing dilakukan oleh Zacky's Collection. Jumlah konveksi yang diajak bekerjasama ada 5 yaitu, industri konveksi Ibu Ida, industri konveksi Bapak H. Ali, industri konveksi Bapak Huda, industri konveksi Pak Abdul Aziz dan industri konveksi Hj. Srisukari.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dalam bidang pemasaran pemilik tidak memiliki tenaga kerja tetap karena pemasaran dilakukan oleh pemilik dengan melakukan pengiriman sendiri dibantu seorang supir. Selain itu, ada tenaga pemasar dari saudara atau teman yang memang sengaja mengambil barang untuk membantu kegiatan pemasaran Zacky's Collection.

B. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

NO	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	≤20	21	32%
2	21-25	16	25%
3	26-30	13	20%
4	31-35	6	9%
5	>35	9	14%
Jumlah		65	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang diambil berusia ≤20 tahun sebanyak 21 karyawan (32%), yang beusia 21-25 tahun sebanyak 16 karyawan (25%), yang berusia 26-30 sebanyak 13 karyawan (20%), yang berusia 31-35 sebanyak 6 karyawan (9%), dan yang berusia >35 tahun sebanyak 9 karyawan (14%).

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	22%
2	Perempuan	51	78%
Jumlah		65	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 karyawan atau (22%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 karyawan atau (78%).

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	4	6%
2	SLTP	21	32%
3	SLTA	35	54%
4	Diploma/S1/S2/S3	1	2%
5	Lainnya	4	6%
Jumlah		65	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 4 karyawan (6%), yang mempunyai latar belakang SLTP sebesar 21 karyawan (32%), yang mempunyai latar belakang SLTA sebesar 35 karyawan (54%), yang memiliki latar belakang Diploma/S1/S2/S3 sebesar 1 karyawan (2%), sedangkan yang memiliki latar belakang pendidikan lainnya sebesar 4 karyawan (6%).

d. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	5	8%
2	1 Tahun	16	25%
3	2 Tahun	15	23%
4	> 2 Tahun	29	45%
Jumlah		65	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan tabel 4,4 di atas, lama bekerja responden selama < 1 tahun sebanyak 5 karyawan (8%), kemudian lama bekerja 1 tahun sebanyak 16 karyawan (25%), kemudian lama bekerja 2 tahun sebanyak 15 karyawan (23%), kemudian lama bekerja >2 tahun sebanyak 29 karyawan (45%).

e. Status Pernikahan Responden

Tabel 4.5

Deskripsi Status Pernikahan Responden

NO	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Belum Menikah	36	55%
2	Sudah Menikah	29	45%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang berstatus belum menikah sebanyak 36 karyawan atau (55%) dan yang sudah menikah sebanyak 29 (45%).

2. Deskripsi Data Penelitian

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Variabel Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 11 item pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Item 1, sebanyak 6,15% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,23% responden menyatakan tidak setuju, 7,69% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 47,69% responden menyatakan setuju, dan 29,23% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 15,38% responden menyatakan tidak setuju, 10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 55,38% responden

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

menyatakan setuju, dan 13,85% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13,85% responden menyatakan tidak setuju, 10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 52,31% responden menyatakan setuju, dan 20,00% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 6,15% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13,85% responden menyatakan tidak setuju, 12,31% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 50,77% responden menyatakan setuju, dan 16,92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,23% responden menyatakan tidak setuju, 15,38% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 56,92% responden menyatakan setuju, dan 15,38% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 78,46% responden menyatakan tidak setuju, 10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 61,54% responden menyatakan setuju, dan 7,69% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,15% responden menyatakan tidak setuju, 4,62% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 55,38% responden menyatakan setuju, dan 30,77% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,23% responden menyatakan tidak setuju, 13,85% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 49,23% responden menyatakan setuju, dan 23,08% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 9,23% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,23% responden menyatakan tidak setuju, 7,69% responden

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

memberikan jawaban ragu-ragu, 56,92% responden menyatakan setuju, dan 16,92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,69% responden menyatakan tidak setuju, 9,23% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 36,92% responden menyatakan setuju, dan 38,46% responden menyatakan sangat setuju.

Item 11, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 15,38% responden menyatakan tidak setuju, 18,46% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 43,08% responden menyatakan setuju, dan 16,92% responden menyatakan sangat setuju.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 5 item pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Item 1, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13,85% responden menyatakan tidak setuju, 12,31% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 44,62% responden menyatakan setuju, dan 24,62% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,23% responden menyatakan tidak setuju, 26,15% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 52,31% responden menyatakan setuju, dan 4,62% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 0,00% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16,92% responden menyatakan tidak setuju, 38,46% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 35,38% responden menyatakan setuju, dan 9,23% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 15,38% responden menyatakan tidak setuju, 16,92% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 47,69% responden

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

menyatakan setuju, dan 16,92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,69% responden menyatakan tidak setuju, 21,54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 53,85% responden menyatakan setuju, dan 12,31% responden menyatakan sangat setuju.

3. Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan terdiri dari 11 item pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Item 1, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,77% responden menyatakan tidak setuju10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 69,23% responden menyatakan setuju, dan 4,62% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,69% responden menyatakan tidak setuju, 15,38% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 64,62% responden menyatakan setuju, dan 9,23% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 10,77% responden menyatakan sanga t idak setuju, 10,77% responden menyatakan tidak setuju, 29,23% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 40,00% responden menyatakan setuju, dan 9,23% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 18,46% responden menyatakan tidak setuju, 10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 60,00% responden menyatakan setuju, dan 16,92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,62% responden menyatakan tidak setuju, 18,46% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 56,92% responden menyatakan setuju, dan 15,38% responden menyatakan sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Item 6, sebanyak 4,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,77% responden menyatakan tidak setuju, 9,23% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 49,23% responden menyatakan setuju, dan 26,15% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 1,54% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,54% responden menyatakan tidak setuju, 12,31% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 53,85% responden menyatakan setuju, dan 30,77% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,15% responden menyatakan tidak setuju, 7,69% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 64,62% responden menyatakan setuju, dan 18,46% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 6,15% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,08% responden menyatakan tidak setuju, 15,38% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 61,54% responden menyatakan setuju, dan 13,85% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,69% responden menyatakan tidak setuju, 10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 60,00% responden menyatakan setuju, dan 18,46% responden menyatakan sangat setuju.

Item 11, sebanyak 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,62% responden menyatakan tidak setuju, 10,77% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 52,31% responden menyatakan setuju, dan 29,23% responden menyatakan sangat setuju.

C. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree or freedom* (df)= n-k. dalam hal ini n adalah jumlah

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

sampel dan k adalah konstruk. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corected Item Total Correlation* lebih, maka dapat dikatakan valid.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membadingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedem* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung dengan 30 - 2 atau df=28 dengan *alpha* 0,05 didapat r_{table} 0,374 jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{table} dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	0,564	0,374	*Valid*
	KT2	0,263		*Tidak valid*
	KT3	0,506		*Valid*
	KT4	0,645		*Valid*
	KT5	0,716		*Valid*
	KT6	0,506		*Valid*
	KT7	0,679		*Valid*
	KT8	0,564		*Valid*
	KT9	0,593		*Valid*
	KT10	0,464		*Valid*
	KT11	0,679		*Valid*
	KT12	0,429		*Valid*
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,383		*Valid*
	MK2	0,702		*Valid*

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

	MK3	0,682		*Valid*
	MK4	0,643		*Valid*
	MK5	0,539		*Valid*
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	PKK1	0,661		*Valid*
	PKK2	0,538		*Valid*
	PKK3	0,707		*Valid*
	PKK4	0,661		*Valid*
	PKK5	0,523		*Valid*
	PKK6	0,323		*Tidak valid*
	PKK7	0,098		*Tidak valid*
	PKK8	0,525		*Valid*
	PKK9	0,727		*Valid*
	PKK10	0,525		*Valid*
	PKK11	0,727		*Valid*
	PKK12	0,707		*Valid*
	PKK13	0,661		*Valid*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari table 4.6 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree or freedom* (df) dapat dihitung dari 30 – 2 atau df = 28 dengan alpha 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,374. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation)* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,374) dan bernilai positif. Dan terdapat beberapa item yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel}. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan ada yang valid dan ada yang tidak valid.

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Untuk mencapai tingkat

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

validitas instrumen penelitian, maka alat ukur yang dipakai dalam instrumen juga harus memiliki tingkat validitas tinggi. Apabila dalam uji coba diketemukan kejanggalan-kejanggalan, maka diadakan revisi terhadap instrumen tersebut. Setelah proses ini selesai, barulah instrumen penelitian diperbolehkan digunakan pada penelitian sebenarnya.[1]

Dapat dilihat dari tabel 4.6 di atas terdapat beberapa item yang tidak valid, hal tersebut dapat mengurangi tingkat akurasi dalam penelitian. Oleh sebab itu item-item yang tidak valid dihilangkan dari daftar pertanyaan didalam angket, agar dapat digunakan pada penelitian yang sebenarnya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Responden

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	0,495	0,248	*Valid*
	KT2	0,369		*Valid*
	KT3	0,439		*Valid*
	KT4	0,309		*Valid*
	KT5	0,534		*Valid*
	KT6	0,550		*Valid*
	KT7	0,255		*Valid*
	KT8	0,496		*Valid*
	KT9	0,438		*Valid*
	KT10	0,393		*Valid*
	KT11	0,361		*Valid*
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,549	0,248	*Valid*
	MK2	0,423		*Valid*

[1] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta, 2005, hal. 107-108

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

	MK3	0,371		*Valid*
	MK4	0,688		*Valid*
	MK5	0,305		*Valid*
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	PKK1	0,406		*Valid*
	PKK2	0,358		*Valid*
	PKK3	0,307		*Valid*
	PKK4	0,528		*Valid*
	PKK5	0,272		*Valid*
	PKK6	0,554	0,248	*Valid*
	PKK7	0,525		*Valid*
	PKK8	0,529		*Valid*
	PKK9	0,813		*Valid*
	PKK10	0,575		*Valid*
	PKK11	0,634		*Valid*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari table 4.7 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree or freedom* (df) dapat dihitung dari 65 – 2 atau df = 63 dengan alpha 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,248. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation)* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,248) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu kewaktu.

Untuk menguji reabilitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 30 orang.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	*Alpha*	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	12 item	0,865	*Reliabel*
Motivasi Kerja (X2)	5 item	0,800	*Reliabel*
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	13 item	0,879	*Reliabel*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X_1, X_2 dan Y) dapat dikatakan reliable.

Untuk menguji reabilitas instrument responden asli, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas responden asli berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 65 orang.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	*Alpha*	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	11 item	0,769	*Reliabel*
Motivasi Kerja (X2)	5 item	0,707	*Reliabel*
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	11 item	0,825	*Reliabel*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X_1, X_2 dan Y) dapat dikatakan reliable.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa.

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkolerasi. Cara yang dipakai untuk medeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	.576	1.736
Motivasi Kerja(X_2)	.576	1.736

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,576, X2 sebesar 0,576, dan VIF masing-masing sebesar 1,736, 1,736. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleritas antar variabel bebas dalam model regresi.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokolerasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	2,107
dL	1.535
dU	1.662

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pada tabel 4.11 diatas menunjukakan pengujian autokolerasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung DW sebesar 2,107 untuk menguji gejala autokolerasi maka angka d-hitung DW sebesar 2,107 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik signifikansi α = 5% dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,535 dan du 1,662 karena hasil pengujiannya adalah 0 < d < 4-dL (0 < 2,107 < 2,623), maka tidak ada autokorelasi positif dan menghasilkan kesimpulan di tolak.

http://eprints.stainkudus.ac.id

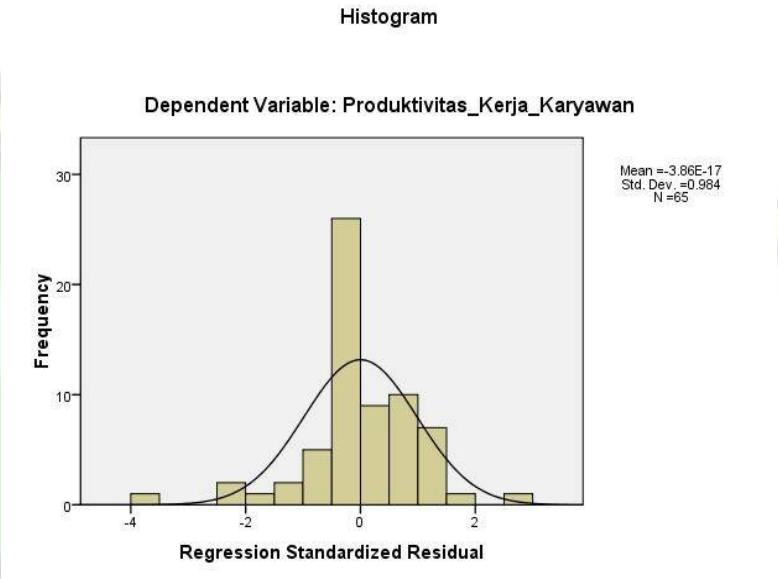
REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

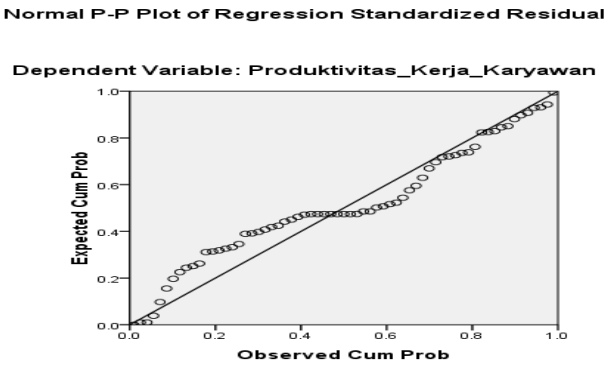
Dapat dilihat pada gambar histogram diatas bahwa model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Dapat dikatakan normal karena distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

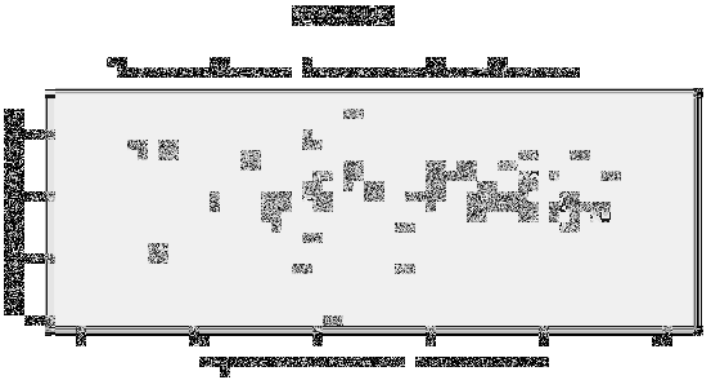
Berdasarkan Normal Probability *Plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu kepengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada gambar diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Data Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	13,290
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,365
Motivasi Kerja (X_2)	0,747

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 13,290 + 0,365X_1 + 0,747X_2 + e$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

e = Variabel independen lain di luar model regresi

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Nilai sebesar 13,290 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen faktor lain, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 13,290.

Koefisien regresi 0,365 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor Kepemimpinan Transformasional tentang Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus sebesar 0,365 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Koefisien regresi 0,747 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor Motivasi Kerja tentang Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus sebesar 0,747 tanpa dipengaruhi faktor lain.

1. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Pengujian persial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan. *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukan dengan t hitung. Secara lebih rinci t hitung dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.13

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Interpretasi
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	3,153	1,670	.002	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X_2)	3,406	1,670	.001	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Pada tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,153 dengan signifikasi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05, nilai signifikasi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima (H_1 Diterima).

Pada tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,406 dengan signifikasi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05, nilai signifikasi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima (H_2 Diterima).

2. Uji Koofisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan parameter simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho diterima (tidak ada pengaruh)

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
30,827	3,145	.000[a]

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa besarnya F_{hitung} sebesar 30,827 dan nilai F_{tabel} 3,145 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel independen (Y) perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. dengan demikian antara variabel dependent dan independent tentunya mempunyai hubungan atau korelasi.Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja Karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien	Nilai
R	.706
Adjusted R square	.482

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa kolerasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai *R* = 0,706, hal ini

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

mengindikasikan bahwa variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.Positif dikarenakan tidak bernilai negatif, karena positif maka dikatakan searah dengan interprestasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 70,6%. Atau kedua variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan sebesar 70,6% variasi variabel dependen (Produktivitas Kerja karyawan). Sedangkan sisanya 29,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variable bebas (Kepemimpinan Transformasional) menunjukkan t hitung sebesar 3,153 dengan t tabel 1.670 dan *ρ value* sebesar 0,002 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,153 > 1.670). Dengan demikian Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pada Konveksi Zacky's Collection". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Kepemimpinan Transformasional sangat diperlukan untuk meningkatkan proses Produktivitas Kerja Karyawan. Jika sifat Kepemimpinan Transformasional terus ditingkatkan maka karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan selalu produktif. Sehingga para karyawan akan loyal dalam bekerja dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian mereka akan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator memberikan dorongan kepada karyawan sebagai metode dalam pertimbangan individual yang diberikan oleh pemimpin di konveksi tersebut. Skor terendah terdapat pada item pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor.

Perusahaan konveksi zacky's collection dipimpin oleh Bapak H.Sarmanto,S.Pd.I, owner yang bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik lagi dari apa yang telah mereka lakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memahami para karyawannya, maka karyawan akan merasa senang dan tertantang untuk berbuat lebih baik lagi demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dipersepsikan baik oleh para karyawan Zacky's Collection, seperti adanya pemberian arahan dan dorongan pada

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

karyawan, memperhatikan sarana-prasarana dalam bekerja, menggerakkan karyawan terhadap pencapaian misi, memberikan motivasi untuk berfikir inovatif, memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru, dan bersikap bijaksana dalam mengambil suatu keputusan. Dan ternyata hal tersebut berdampak nyata terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Dalam hal ini jika tidak ada Kepemimpinan Transformasional maka para karyawan tidak akan bekerja secara produktif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sutarno, yang menyebutkan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin melibatkan pengikut secara keseluruhan dan bukan memaksa apa yang ia tawarkan. Dalam gaya transformasional ini pemimpin berfokus pada potensi pengikut sehingga mereka dapat membentuk hubungan untuk mencapai kedua tujuan sekaligus, yaitu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam bukunya Andrew J. Dubrin, yang mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau sebuah departemen mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 0,002 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat posistif dan signifikan, artinya kepemimpinan transformasional yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada konveksi zacky's collection di Kabupaten Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Indra Iskandar dengan judul " Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Andora Semarang" yang menyatakan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan kondisi karyawan, maka akan dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan penuh semangat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Motivasi Kerja) menunjukkan t hitung 3,406 dengan t tabel 1.670 dan *ρ value* sebesar 0.001 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,406 > 1.670).dengan demikian Motivasi Kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan "Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Konveksi Zacky's Collection.". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan sangat perlu untuk mendapatkan motivasi dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Jika kebutuhan jasmani maupun rohani telah terpenuhi maka karyawan akan rela memberikan apapun untuk perusahaan, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat seiring dengan selalu terpenuhinya motivasi-motivasi yang telah didapatkannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator pemberian upah/gaji sesuai tingkat jabatan karyawan Zacky's Collection.

Skor terendah terdapat pada kompensasi tidak langsung yakni terdapat pada indikator pemberian penghargaan berupa jabatan, bersikap adil dan tidak membandingkan kepada seluruh karyawan, hal ini dikarenakan struktur organisasi pada konveksi zacky's collection

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

digerakkan oleh anggota keluarga, sehingga jabatan hanya di berikan kepada anggota keluarga yang dipercaya oleh pemimpin untuk menjalankan berlangsungnya perusahaan. Terkadang juga terdapat selisih paham yang menjadikan hubungan antara karyawan dan pemimpin menjadi tidak harmonis, dan menimbulkan persepsi oleh para karyawan bahwa pemimpin tidak bertindak adil.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Hadari Nawawi, bahwa terdapat teori motivasi diantaranya adalah teori dua faktor dari Frederick Hezberg yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yang pertama adalah sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi *(achievement)*, faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerja itu sendiri. Yang kedua adalah, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja *(Hygiene Factor)*, faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam bukunya Author Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, yang menyatakan tentang teori kesetaraan yaitu motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh imbalan relatif maupun imbalan absolut. Jika karyawan melihat ketidaksetaraan, mereka akan bereaksi membetulkan situasi tersebut. Hasilnya mungkin adalah produktivitas mereka lebih rendah atau lebih tingginya mutu output, lebih rendah atau lebih tingginya, meningkatnya mangkir kerja, atau sukarela mengundurkan diri.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 0,001 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat posistif dan signifikan, artinya Motivasi sangat

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada konveksi zacky's collection di Kabupaten Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ninik Srijani dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Kecil Batik Sido Mukti Plaosan Kabupaten Magetan" yang menyatakan bahwa motivasi karyawan yang timbul dari dalam diri sendiri meliputi, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Adapun motivasi yang timbul dari perusahaan adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, pengaturan yang fleksibel. Oleh karena ada motivasi yang tinggi, menjadikan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang meningkat. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik Sido Mukti Plaosan Kabupaten Magetan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji F yaitu untuk variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) menunjukkan F hitung 30,827 dengan F tabel 3,145 dan *ρ value* sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel (30,827 > 3,145) dengan demikian Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sifat transformasional kepada para bawahannya serta tak lupa untuk selalu memberikan motivasi kepada para karyawan-karyawannya baik motivasi riil dan meteriil. Dengan adanya perlakuan seorang pemimpin yang baik kepada para karyawannya maka karyawan akan menginspirasi pemimpin tersebut supaya dapat lebih baik lagi. Apabila karyawan sudah memiliki figur panutan dalam bekerja maka mereka akan loyal dalam melakukan hal apapun untuk perusahaan. Dengan adanya sifat seperti ini dari karyawan, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan sehingga Produktivitas Kerja Karyawan dapat meningkat dengan pesat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Dari hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada motif desain tempat kerja, yang menunjukkan bahwa dengan adanya dengan adanya desain tempat kerja dan pembagian tempat kerja yang baik diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan perkerjaannya sesuai degan keahlian masing-masing karyawan dengan tepat waktu dan hasil yang maksimal. Serta tercipta suasana kerja yang baik antar karyawan..

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, bahwa pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian produktivitas juga akan mendorong kepada efisiensi biaya perusahaan. Sehubungan dengan itu, perusahaan perlu untuk melakukan berbagai upaya yang akan meningkatkan produktivitas dalam setiap kegiatannya.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator tujuan kelompok sejalan dengan tujuan perusahaan, yang ditunjukkan oleh item dalam menyelesaikan tugas karyawan selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Kesadaran akan pentingnya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan masih sangat kurang, sehingga banyak hasil kuantitas produk yang belum tercapai dengan baik. Padahal sarana prasarana sudah disediakan oleh perusahaan dengan baik, namun ke efektifan waktu masih perlu ditingkatkan. Jika hal ini tidak di benahi maka dapat menurunkan mutu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danang Sunyoto dan Burhanudin, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik antara lain, pemimpin transformasional memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada pengikut. Pemimpin transformasional mampu untuk membangkitkan semangat pengikutnya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemimpin tranformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan tepat yang berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para pengikutnya. pemimpin transformasional mempu memberikan dan melakukan stimulan-stimulan intelektual kepada para pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru, berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah, tidak berdasarkan opini atau dugaan saja. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaur menjadi satu dengan pengikutnya sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hasil ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh hadari Nawawi, yang menyebutkan bahwa kebutuhan kesehatan lingkungan kerja *(Hygiene Factor),* faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variable Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat posistif dan signifikan , artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja yang diterapkan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teorinya Wibowo, dimana produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara *hasil* dan *waktu* yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampouw

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang sewu Sejahtera di Manado" yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berdampak nyata terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin motivasi para karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkan para karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado.

G. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

   Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi peningkatan Produktivitas Kerja karyawan maka organisasi/perusahaan harus memperhatikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan dari usaha itu sendiri.

2. Praktis

   Dalam penelitian ini, hasil akhir memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

   a. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi.
   b. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai produktivitas kerja pada karyawan konveksi.
   c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi konveksi Zacky's Collection dan perusahaan lainnya untuk mengetahui variabel-variabel mana yang harus diterapkan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus, ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,153 dengan nilai probabilitas 0.002. Selain itu juga telah ditunjukkan dari hasil uji regresi linear yang telah menolak hipotesis pertama. Jadi sifat Kepemimpinan Transformasional terus ditingkatkan maka karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan selalu produktif. Sehingga para karyawan akan loyal dalam bekerja dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian mereka akan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan yang mengakibatkan pada peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupate Kudus.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus, ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai $_{thitung}$ sebesar 3,406 dengan nilai probabilitas 0.001. Selain itu juga telah ditunjukkan dari hasil uji regresi linear yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jadi apabila kebutuhan jasmani maupun rohani karyawan telah terpenuhi, dan motivasi-motivasi juga telah didapatkannyaakan maka karyawan akan rela memberikan apapun untuk perusahaan sehingga mengakibatkan, peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus, ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 30,827 dengan nilai probabilitas 0.000. Selain itu juga telah ditunjukkan dari hasil uji regresi linear yang telah membuktikan hipotesis ketiga. Jadi seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sifat transformasional kepada para bawahannya serta tak lupa untuk selalu memberikan motivasi kepada para karyawan-karyawannya baik motivasi riil dan meteriil. Dengan adanya perlakuan seorang pemimpin yang baik kepada para karyawannya maka karyawan akan menginspirasi pemimpin tersebut agar dapat bekerja lebih baik lagi. Apabila karyawan sudah memiliki figur panutan dalam bekerja maka mereka akan loyal dalam melakukan hal apapun untuk perusahaan sehingga mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus.

B. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian, dan kekurangan terhadap hasil penelitian ini. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Keterbatasan referensi tentang penelitian ataupun riset sebelumnya, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun pada analisisnya.
2. Keterbatasan mengenai pemilihan variabel yang diteliti seperti yang disebutkan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini hanya berfokus pada variabel-variabel tersebut.
3. Keterbatasan tentang sampel yang digunakan hanya 65 responden, sehingga peneliti kurang maksimal dalam menyebar angket/ kuesioner.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka ada beberapa saran yang bisa penulis berikan untuk penelitian selanjutnya diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menyempurnakan penelitian misalnya menambahkan variabel-variabel di luar penelitian ini. Mengingat kemampuan yang dimiliki dalam menerangkan masih terbatas.
2. Bagi industri konveksi pada bagian kepemimpinan untuk meningkatkan pola kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja untuk karyawan dengan semaksimal mungkin, bagi karyawan di Zacky's Collection agar meningkatkan produktivitas kerja sehingga mampu mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, konveksi akan lebih maju dengan hasil yang lebih bermutu dan optimal. Sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan pada konveksi dan pada karyawan Zacky's Collection.

D. Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adanya kekhilafan dan kekurangan menyadarkan penulis sebagai manusia yang tidak sempurna akan ketidaksempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik maupun saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi untuk perbaikan didalam penelitian yang akan datang.

Sebagai akhir kata, terbayang harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis sendiri di masa yang akan datang. Amin ya Robbal 'alamin.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

DAFTAR PUSTAKA

Andrew J. Dubrin, *The Complete Deal's Guides Leadership,* Prenada, Jakarta, 2005.

Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis,* Salemba Empat, Jakarta, 2011.

Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampouw, *Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado,* Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.

Autor Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed. 8,* PT. Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia, 2007.

Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta, 2005.

Danang Sunyoto, Burhanudin, *Perilaku Organisasi,* CAPS, Yogyakarta, 2011.

Derektorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi,* Departemen Agama Islam RI, Jakarta, 2002.

Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS,* Media Kom, Yogyakarta, 2010.

Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen,* PRENADA MEDIA, Jakarta, 2005.

Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar,* BPFE, Yogyakarta, 2001.

Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif,* Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Husein Umar, *Metode Riset Bisnis,* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.

Imam Ghazali, *„Aplikasi Analisis Multivariati Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.

Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistika 1(Statistik Deskriptif),* Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Jeff Madura, *Pengantar Bisnis,* Salemba Empat, Jakarta,2001.

Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan,* CV Pustaka Setia, Bandung, 2011.

Marzuki, *Metodologi Riset,* Ekonosia, Yogyakarta, 2005.

Masrukin, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Media Ilmu Press, Kudus, 2010.

Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012.

Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam,* Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2006.

Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam,* Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2005.

Nasution, *Metode Research,* PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian,* Pustaka Belajar, Yogyakarta, 1997.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bandung, 2010.

Sukanto Reksohadiprodjo, *Manajemen Produksi dan Operasi,* BPFE, Yogyakarta, 2009.

Sutarno, *Serba-serbi Manajemen Bisnis,* Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

LAMPIRAN-LAMPIRAN

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

RIWAYAT PENDIDIKAN

Nama : Zuhrotun Nasyifah

Tempat, tanggal lahir : Blora, 25 Juni 1994

Alamat : Kelurahan Ngawen JL. Japah RT. 04 RW. 02 Lr. 05 Kec. Ngawen Kab. Blora.

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Pendidikan : 1. SD Negeri I Ngawen, Kec. Ngawen, lulus tahun 2006

2. SMP Negeri I Ngawen, Kec. Ngawen, lulus tahun 2009

3. SMA Negeri I Tunjungan, Kec. Tunjungan, lulus tahun 2012

Demikian riwayat pendidikan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Blora, 25 Mei 2016

Penulis

Zuhrotun Nasyifah

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : Satu Berkas
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection Di Kabupaten Kudus

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdr.i Karyawan Zacky's Collection
Di Kabupaten Kudus

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada Prodi Manajemen Bisnis Syari'ah (MBS) Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdr.i Karyawan Zacky's Collection di Kabupaten Kudus untuk bersedia mengisi kuesioner ini.

Saya yakin bahwa kesediaan untuk mengisi kuesioner penelitian ini telah mengganggu aktifitas Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdr.i Karyawan Zacky's Collection di Kabupaten Kudus. Untuk itu, saya mohon maaf dan saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Hormat saya,
Peneliti

ZUHROTUN NASYIFAH
NIM : 212295

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

a. Nama : ……..…… *)
b. Alamat : ……
c. Umur : …… Tahun
d. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan **)
e. Pendidikan Terakhir ***) : ( ) SD
( ) SLTP
( ) SLTA
( ) Diploma / S1 / S2 / S3
( ) Lainnya
f. Lama bekerja di Konveksi : …….. Tahun
g. Status Pernikahan : ( ) Belum Nikah / ( ) Sudah Menikah

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdr.i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
b. Berikan tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
c. Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju	(STS)
2 = Tidak Setuju	(TS)
3 = Ragu-ragu	(RR)
4 = Setuju	(S)
5 = Sangat Setuju	(SS)

*) Nama boleh tidak diisi
**) Jenis Kelamin dicoret satu yang tidak perlu
***) Pada kolom Pendidikan terakhir silahkan beri tanda ceklis (√)

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X_1)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pemimpin memberikan arahan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan secara baik dan benar.					
2	Pemimpin selalu memberi contoh teladan yang baik pada bawahan.					
3	Pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi.					
4	Pemimpin selalu bijaksana dalam mengambil keputusan apabila terjadi masalah.					
5	Pemimpin dalam mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembanding guna meningkatkan produktivitas karyawan.					
6	Pemimpin selalu memotivasi karyawannya agar berfikir inovatif.					
7	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor.					
8	Pemimpin memperhatikan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.					
9	Pemimpin memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baru.					
10	Pemimpin selalu menyampaikan cita-cita yang ingin dicapai perusahaan kepada setiap karyawan.					
11	Selalu berdoa terlebih dahulu apabila akan melaksanakan pekerjaan.					
12	Pemimpin ikut serta membantu pekerjaan yang dilakukan karyawannya.					

4. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya menjadi semangat untuk bekerja karena perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja.					
2	Saya berusaha untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi.					

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3	Saya merasakan bahwa perusahaan tidak membanding-bandingkan karyawan satu dengan yang lainnya.					
4	Saya merasa senang dalam bekerja karena pemberian upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
5	Saya merasa tenang dalam bekerja karena upah diberikan sesuai dengan tingkat jabatan setiap karyawan.					

5. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Bila terdapat perubahan pada lingkungan pekerjaan saya selalu dapat menyesuaikan diri.					
2	Saya dapat memanfaatkan sarana kerja yang ada untuk kelancaran pekerjaan.					
3	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
4	Dalam melakukan pekerjaan tidak pernah ada bahan yang terbuang dengan percuma.					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan sasaran yang diharapkan pimpinan.					
6	Saya akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu, sekalipun harus lembur.					
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
8	Agar pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, pemimpin memberikan pelatihan kepada karyawan baru.					
9	Saya selalu merapikan sarana tempat saya bekerja sebelum saya pulang.					
10	Ruangan tempat kerja diperusahaan saya dibagi berdasarkan keahlian pada bidangnya.					
11	Produk yang sudah saya buat sesuai dengan standart mutu dan kualitas yang telah ditentukan perusahaan.					
12	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melaksanakan tugas yang telah ditargetkan.					
13	Dalam melakukan pekerjaan, saya senantiasa mencari dan melakukan penyempurnaan kearah yang lebih baik.					

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

6. KARAKTERISTIK RESPONDEN

h. Nama : ……..…… *)
i. Alamat : ……
j. Umur : …… Tahun
k. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan **)
l. Pendidikan Terakhir ***) : ( ) SD
( ) SLTP
( ) SLTA
( ) Diploma / S1 / S2 / S3
( ) Lainnya
m. Lama bekerja di Konveksi : …….. Tahun
n. Status Pernikahan : ( ) Belum Nikah / ( ) Sudah Menikah

7. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

d. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdr.i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
e. Berikan tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
f. Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju	(STS)
2 = Tidak Setuju	(TS)
3 = Ragu-ragu	(RR)
4 = Setuju	(S)
5 = Sangat Setuju	(SS)

*) Nama boleh tidak diisi
**) Jenis Kelamin dicoret satu yang tidak perlu
***) Pada kolom Pendidikan terakhir silahkan beri tanda ceklis (√)

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

8. VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X_1)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pemimpin memberikan arahan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan secara baik dan benar.					
2	Pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi.					
3	Pemimpin selalu bijaksana dalam mengambil keputusan apabila terjadi masalah.					
4	Pemimpin dalam mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembanding guna meningkatkan produktivitas karyawan.					
5	Pemimpin selalu memotivasi karyawannya agar berfikir inovatif.					
6	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor.					
7	Pemimpin memperhatikan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.					
8	Pemimpin memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baru.					
9	Pemimpin selalu menyampaikan cita-cita yang ingin dicapai perusahaan kepada setiap karyawan.					
10	Selalu berdoa terlebih dahulu apabila akan melaksanakan pekerjaan.					
11	Pemimpin ikut serta membantu pekerjaan yang dilakukan karyawannya.					

9. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya menjadi semangat untuk bekerja karena perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja.					
2	Saya berusaha untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi.					
3	Saya merasakan bahwa perusahaan tidak membanding-bandingkan karyawan satu					

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

	dengan yang lainnya.					
4	Saya merasa senang dalam bekerja karena pemberian upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
5	Saya merasa tenang dalam bekerja karena upah diberikan sesuai dengan tingkat jabatan setiap karyawan.					

10. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Bila terdapat perubahan pada lingkungan pekerjaan saya selalu dapat menyesuaikan diri.					
2	Saya dapat memanfaatkan sarana kerja yang ada untuk kelancaran pekerjaan.					
3	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
4	Dalam melakukan pekerjaan tidak pernah ada bahan yang terbuang dengan percuma.					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan sasaran yang diharapkan pimpinan.					
6	Agar pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, pemimpin memberikan pelatihan kepada karyawan baru.					
7	Saya selalu merapikan sarana tempat saya bekerja sebelum saya pulang.					
8	Ruangan tempat kerja diperusahaan saya dibagi berdasarkan keahlian pada bidangnya.					
9	Produk yang sudah saya buat sesuai dengan standart mutu dan kualitas yang telah ditentukan perusahaan.					
10	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melaksanakan tugas yang telah ditargetkan.					
11	Dalam melakukan pekerjaan, saya senantiasa mencari dan melakukan penyempurnaan kearah yang lebih baik.					

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hasil Jawabab Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Kepemimpinan	KT1	4	6,15	6	9,23	5	7,69	31	47,69	19	29,23
Transformasional	KT2	3	4,62	10	15,38	7	10,77	36	55,38	9	13,85
(X1)	KT3	2	3,08	9	13,85	7	10,77	34	52,31	13	20,00
	KT4	4	6,15	9	13,85	8	12,31	33	50,77	11	16,92
	KT5	2	3,08	6	9,23	10	15,38	37	56,92	10	15,38
	KT6	2	3,08	51	78,46	7	10,77	40	61,54	5	7,69
	KT7	2	3,08	4	6,15	3	4,62	36	55,38	20	30,77
	KT8	3	4,62	6	9,23	9	13,85	32	49,23	15	23,08
	KT9	6	9,23	6	9,23	5	7,69	37	56,92	11	16,92
	KT10	5	7,69	5	7,69	6	9,23	24	36,92	25	38,46
	KT11	2	3,08	10	15,38	12	18,46	28	43,08	11	16,92
Motivasi	MK1	3	4,62	9	13,85	8	12,31	29	44,62	16	24,62
Kerja	MK2	5	7,69	6	9,23	17	26,15	34	52,31	3	4,62
(X2)	MK3	0	0,00	11	16,92	25	38,46	23	35,38	6	9,23
	MK4	2	3,08	10	15,38	11	16,92	31	47,69	11	16,92
	MK5	3	4,62	5	7,69	14	21,54	35	53,85	8	12,31
Produktifitas	PKK1	3	4,62	7	10,77	7	10,77	45	69,23	3	4,62
Kerja	PKK2	2	3,08	5	7,69	10	15,38	42	64,62	6	9,23
Karyawan	PKK3	7	10,77	7	10,77	19	29,23	26	40,00	6	9,23
(Y)	PKK4	3	4,62	12	18,46	7	10,77	39	60,00	11	16,92
	PKK5	3	4,62	3	4,62	12	18,46	37	56,92	10	15,38
	PKK6	3	4,62	7	10,77	6	9,23	32	49,23	17	26,15
	PKK7	1	1,54	1	1,54	8	12,31	35	53,85	20	30,77
	PKK8	2	3,08	4	6,15	5	7,69	42	64,62	12	18,46
	PKK9	4	6,15	2	3,08	10	15,38	40	61,54	9	13,85
	PKK10	2	3,08	5	7,69	7	10,77	39	60,00	12	18,46
	PKK11	2	3,08	3	4,62	7	10,77	34	52,31	19	29,23

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hasil Jawaban Non Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	0	0,00	3	10,00	3	10,00	17	56,67	7	23,33
	KT2	0	0,00	2	6,67	5	16,67	14	46,67	9	30,00
	KT3	0	0,00	2	6,67	2	6,67	15	50	11	36,67
	KT4	1	3,33	3	10,00	7	23,33	10	33,33	9	30,00
	KT5	0	0,00	7	23,33	13	43,33	7	23,33	3	10,00
	KT6	0	0,00	2	6,67	2	6,67	15	50	11	36,67
	KT7	5	16,67	4	13,33	7	23,33	12	40	2	6,67
	KT8	0	0,00	3	10,00	3	10,00	17	56,67	7	23,33
	KT9	0	0,00	0	0,00	4	13,33	17	56,67	9	30,00
	KT10	1	3,33	7	23,33	8	26,67	11	36,67	3	10,00
	KT11	5	16,67	4	13,33	7	23,33	12	40	2	6,67
	KT12	0	0,00	8	26,67	12	40,00	7	23,33	3	10,00
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0	0,00	2	6,67	4	13,33	15	50	9	30,00
	MK2	1	3,33	7	23,33	8	26,67	11	36,67	3	10,00
	MK3	1	3,33	6	20,00	14	46,67	8	26,67	1	3,33
	MK4	0	0,00	3	10,00	7	23,33	14	46,67	6	20,00
	MK5	0	0,00	1	3,33	8	26,67	17	56,67	4	13,33
Produktifitas Kerja Karyawan (Y)	PKK1	1	3,33	6	20,00	14	46,67	8	26,67	1	3,33
	PKK2	5	16,67	4	13,33	7	23,33	12	40	2	6,67
	PKK3	0	0,00	0	0,00	4	13,33	17	56,67	9	30,00
	PKK4	1	3,33	6	20,00	14	46,67	8	26,67	1	3,33
	PKK5	0	0,00	1	3,33	8	26,67	19	63,33	2	6,67
	PKK6	0	0,00	3	10,00	5	16,67	16	53,33	6	20,00
	PKK7	0	0,00	0	0,00	2	6,67	13	43,33	15	50,00
	PKK8	0	0,00	3	10,00	3	10,00	17	56,67	7	23,33
	PKK9	0	0,00	7	23,33	13	43,33	7	23,33	3	10,00
	PKK10	0	0,00	3	10,00	3	10,00	17	56,67	7	23,33
	PKK11	0	0,00	0	0,00	13	43,33	7	23,33	3	10,00
	PKK12	0	0,00	0	0,00	4	13,33	17	56,67	9	30,00
	PKK13	1	3,33	6	20,00	14	46,67	8	26,67	1	3,33

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rekap Hasil Jawaban Non-responden Variabel Kepimimpinan Transformasional (X_1)

NO	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	KT11	KT12
1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3
2	4	5	4	5	4	4	1	4	5	4	1	4
3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2
4	5	4	2	3	3	2	3	5	4	2	3	4
5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2
6	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
7	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3
8	4	3	4	5	2	4	2	4	3	5	2	5
9	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
12	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
13	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3
14	3	5	5	4	4	5	4	3	4	2	4	2
15	4	5	5	4	3	5	2	4	5	2	2	5
16	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4
17	2	5	4	5	2	4	3	2	4	3	3	3
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
19	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4
23	2	2	5	3	2	5	1	2	3	2	1	2
24	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
25	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3
26	2	4	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2
27	4	3	3	4	2	3	1	4	3	1	1	3
28	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	2
29	4	3	3	2	2	3	2	4	5	4	2	2
30	3	5	5	2	3	5	1	3	4	3	1	2

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Kepimimpinan Transformasional (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K_T_1	39.97	46.516	.564	.853
K_T_2	39.90	49.955	.263	.871
K_T_3	39.73	47.444	.506	.857
K_T_4	40.13	43.361	.645	.847
K_T_5	40.70	44.286	.716	.844
K_T_6	39.73	47.444	.506	.857
K_T_7	40.83	41.661	.679	.845
K_T_8	39.97	46.516	.564	.853
K_T_9	39.73	48.202	.593	.854
K_T_10	40.63	46.240	.464	.860
K_T_11	40.83	41.661	.679	.845
K_T_12	40.73	47.444	.429	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.90	53.955	7.345	12

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rekap Hasil Jawaban Non-responden Variabel Faktor Motivasi Kerja (X_2)

NO	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5
1	5	4	3	4	4
2	4	4	4	5	4
3	2	2	2	4	3
4	4	2	3	4	3
5	3	2	3	3	4
6	4	3	3	3	4
7	3	2	2	2	4
8	4	5	4	4	4
9	5	4	4	4	3
10	5	5	3	4	4
11	4	4	3	4	4
12	4	4	3	4	4
13	4	3	3	5	3
14	5	2	2	3	3
15	4	2	4	4	3
16	4	4	3	4	4
17	5	3	4	3	4
18	5	4	4	5	5
19	5	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4
21	5	4	3	4	4
22	4	5	5	5	5
23	4	2	3	3	4
24	2	3	3	3	2
25	4	3	2	2	3
26	3	3	2	4	4
27	4	1	1	2	3
28	5	3	3	5	4
29	3	4	3	4	5
30	4	3	2	3	4

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Motivasi Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M_K_1	13.90	8.231	.383	.820
M_K_2	14.67	6.092	.702	.722
M_K_3	14.87	6.947	.682	.731
M_K_4	14.17	6.971	.643	.743
M_K_5	14.13	8.120	.539	.778

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.93	10.823	3.290	5

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rekap Hasil Jawaban Non-responden Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y)

NO	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK 10	PKK 11	PKK 12	PKK 13
1	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3
2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2
4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	3
5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
6	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
7	2	2	4	2	4	5	5	4	3	4	3	4	2
8	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4
9	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
10	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3
11	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3
12	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	3
13	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	3
14	2	4	4	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2
15	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4
16	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3
17	4	3	4	4	3	5	5	2	2	2	2	4	4
18	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
19	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
21	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
22	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
23	3	1	3	3	3	5	4	2	2	2	2	3	3
24	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3
25	2	3	4	2	3	5	5	4	2	4	2	4	2
26	2	1	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
27	1	1	3	1	4	3	4	4	2	4	2	3	1
28	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	3
29	3	2	5	3	3	2	5	4	2	4	2	5	3
30	2	1	4	2	4	3	5	3	3	3	3	4	2

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	13

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PKK_1	43.80	41.683	.661	.865
PKK_2	43.80	39.959	.538	.876
PKK_3	42.70	43.390	.707	.865
PKK_4	43.80	41.683	.661	.865
PKK_5	43.13	44.947	.523	.873
PKK_6	43.03	45.275	.323	.883
PKK_7	42.43	48.599	.098	.889
PKK_8	42.93	43.099	.525	.872
PKK_9	43.67	40.437	.727	.860
PKK_10	42.93	43.099	.525	.872
PKK_11	43.67	40.437	.727	.860
PKK_12	42.70	43.390	.707	.865
PKK_13	43.80	41.683	.661	.865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.87	49.844	7.060	13

STAIN KUDUS

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Data Regresi (Skortotal Variabel) Non-Responden

NO	X_1	X_2	Y
1	53	20	52
2	45	21	51
3	44	13	40
4	40	16	49
5	40	15	45
6	42	17	45
7	38	13	44
8	43	21	43
9	49	20	58
10	47	21	47
11	53	19	55
12	48	19	49
13	50	18	49
14	45	15	45
15	46	17	51
16	50	19	49
17	40	19	44
18	53	23	54
19	55	23	59
20	49	20	54
21	51	20	48
22	52	24	57
23	30	16	36
24	40	13	47
25	40	14	42
26	25	16	29
27	32	11	33
28	44	20	49
29	36	19	43
30	37	16	39

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rekap Hasil Jawaban Responden Asli Variabel Kepimimpinan Transformasional (X_1)

NO	K_T 1	K_T 2	K_T 3	K_T 4	K_T 5	K_T 6	K_T 7	K_T 8	K_T 9	K_T 10	K_T 11
1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	2	2	1	2	1	5	2	1	5	2
4	1	2	3	2	1	2	2	3	5	1	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
9	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
10	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5
11	5	4	4	2	4	5	1	1	4	5	3
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	1	5	2	1	5	3	1	5	3
14	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
15	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4
26	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4
34	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
35	4	4	2	4	3	2	1	3	2	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

41	4	2	5	2	4	4	5	5	4	5	4
42	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4
43	5	3	3	1	4	2	4	4	5	1	3
44	1	3	4	2	4	5	2	4	2	5	2
45	4	5	2	3	5	4	3	5	4	3	2
46	4	5	2	3	3	2	4	3	2	3	3
47	3	2	4	3	3	2	4	3	2	5	4
48	5	1	4	2	3	3	4	3	3	5	4
49	2	1	5	2	3	2	5	4	4	4	2
50	2	3	4	3	5	4	5	4	1	2	2
51	5	4	2	4	4	4	5	2	5	1	1
52	4	3	1	4	2	2	3	1	1	4	4
53	4	2	3	5	2	4	3	2	3	4	4
54	3	2	4	5	4	3	2	3	2	2	2
55	2	2	5	3	3	3	4	2	2	1	4
56	2	5	4	2	3	3	4	4	4	1	5
57	1	3	5	1	3	5	5	4	4	2	5
58	5	5	2	3	4	4	2	5	5	3	3
59	5	5	3	3	4	3	5	5	1	3	2
60	4	2	3	4	5	2	4	3	3	2	4
61	4	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4
62	3	4	3	2	1	4	4	2	5	4	4
63	2	4	2	5	3	3	5	5	4	5	5
64	3	2	4	1	4	2	5	4	1	4	3
65	2	4	3	5	4	3	4	2	3	2	1

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Kepimimpinan Transformasional (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded[a]	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K_T_1	37.09	33.710	.495	.742
K_T_2	37.35	35.732	.369	.758
K_T_3	37.22	35.047	.439	.750
K_T_4	37.35	36.138	.309	.766
K_T_5	37.22	34.703	.534	.740
K_T_6	37.40	34.337	.550	.738
K_T_7	36.89	37.691	.255	.769
K_T_8	37.17	34.268	.496	.743
K_T_9	37.31	34.279	.438	.750
K_T_10	37.03	34.405	.393	.756
K_T_11	37.35	35.920	.361	.759

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.94	41.527	6.444	11

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rekap Hasil Jawaban Responden Asli Variabel Motivasi Kerja (X_2)

NO	M_K 1	M_K 2	M_K 3	M_K 4	M_K 5
1	4	4	5	5	4
2	4	4	4	1	2
3	1	3	2	1	5
4	2	1	3	2	3
5	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	3
7	4	3	4	4	3
8	3	3	3	4	4
9	2	3	5	2	4
10	4	3	5	5	5
11	4	1	4	4	1
12	2	3	4	3	4
13	3	1	3	2	5
14	4	4	3	4	4
15	5	5	2	5	5
16	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	5	4	3	4	4
23	5	4	4	5	4
24	4	4	4	4	4
25	5	5	3	5	4
26	5	1	5	5	5
27	5	4	3	3	3
28	5	4	4	4	4
29	5	4	3	4	4
30	4	4	3	4	4
31	5	1	3	4	3
32	4	4	4	4	4
33	5	4	3	5	4
34	5	4	3	5	4
35	4	4	4	3	3
36	5	5	3	4	4
37	4	4	4	4	4
38	2	2	2	2	2
39	3	4	5	4	1
40	5	4	3	4	4
41	4	3	5	5	4
42	1	3	2	2	3

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

43	4	4	3	5	5
44	3	3	3	3	3
45	4	4	3	3	3
46	3	2	2	2	4
47	1	2	3	4	5
48	4	4	3	3	3
49	2	2	2	2	2
50	5	4	3	2	1
51	4	4	4	4	4
52	2	2	2	2	2
53	4	4	3	3	3
54	2	2	2	4	4
55	3	3	3	3	3
56	4	4	4	5	5
57	4	3	2	2	2
58	4	4	4	4	4
59	4	3	3	4	4
60	2	3	3	4	4
61	4	4	4	4	4
62	3	3	2	4	4
63	4	3	3	3	4
64	2	4	2	3	3
65	3	3	4	3	3

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Motivasi Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded[a]	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M_K_1	13.95	7.045	.549	.620
M_K_2	14.29	8.210	.423	.675
M_K_3	14.29	8.898	.371	.693
M_K_4	14.06	6.777	.688	.555
M_K_5	14.05	8.920	.305	.718

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.66	11.602	3.406	5

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rekap Hasil Jawaban Responden Asli Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	PKK 1	PKK 2	PKK 3	PKK 4	PKK 5	PKK 6	PKK 7	PKK 8	PKK 9	PKK 10	PKK 11
1	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3
3	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	3
4	2	3	3	4	4	2	5	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	1	5	1	5	2	3	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5
23	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5
26	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4
27	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5
29	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
35	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4
40	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5
41	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

42	2	2	5	4	3	2	5	5	3	4	5
43	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5
44	3	4	1	2	3	4	5	4	4	4	4
45	4	4	3	2	4	2	3	4	2	5	3
46	2	5	1	3	4	1	4	3	3	3	3
47	3	2	4	4	4	3	5	3	4	2	2
48	4	4	2	5	3	3	3	4	3	5	4
49	1	3	1	4	5	2	2	4	3	3	4
50	4	2	2	4	4	4	4	5	4	2	5
51	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	2
52	4	1	3	3	2	1	4	5	5	5	5
53	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4
54	2	3	2	1	3	5	5	4	4	4	2
55	2	3	1	5	5	2	5	4	3	3	3
56	4	4	2	4	5	5	4	3	4	2	4
57	3	4	1	4	1	2	4	2	2	4	4
58	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3
59	4	5	2	3	3	4	3	4	4	5	4
60	4	4	5	4	2	3	3	5	3	4	4
61	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5
62	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4
63	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5
64	2	3	1	2	3	4	4	5	3	4	3
65	4	3	4	2	1	5	4	4	3	3	4

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded[a]	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PKK_1	37.85	34.507	.406	.818
PKK_2	37.74	35.290	.358	.822
PKK_3	38.17	34.424	.307	.831
PKK_4	37.66	32.821	.528	.807
PKK_5	37.69	35.779	.272	.830
PKK_6	37.62	31.740	.554	.805
PKK_7	37.32	34.222	.525	.809
PKK_8	37.54	33.502	.529	.807
PKK_9	37.69	30.248	.813	.780
PKK_10	37.60	32.744	.575	.803
PKK_11	37.43	32.124	.634	.798

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.43	39.718	6.302	11

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Data Regresi (Skortotal Variabel)

NO	X_1	X_2	Y
1	34	35	94
2	22	24	59
3	19	22	55
4	29	33	85
5	33	38	96
6	34	40	100
7	35	42	104
8	34	42	102
9	39	48	117
10	45	55	135
11	18	29	63
12	40	52	124
13	27	40	87
14	45	59	140
15	43	58	136
16	46	62	145
17	45	62	144
18	46	64	148
19	47	66	153
20	48	68	156
21	49	70	160
22	50	72	164
23	50	73	165
24	52	76	172
25	57	82	187
26	56	82	185
27	61	88	200
28	57	85	191
29	61	90	203
30	58	88	196
31	60	91	203
32	60	92	204
33	61	94	208
34	67	101	226
35	67	102	227
36	64	100	220
37	65	102	224
38	66	104	228
39	69	108	238
40	69	109	239
41	69	110	240
42	69	111	244

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

43	73	116	255
44	72	116	253
45	68	113	243
46	67	113	242
47	70	117	250
48	73	121	261
49	72	121	258
50	78	128	276
51	78	129	278
52	79	131	286
53	82	135	291
54	81	135	289
55	80	135	288
56	83	139	295
57	76	133	282
58	85	143	305
59	86	145	310
60	84	144	307
61	92	153	329
62	90	152	323
63	94	157	337
64	90	154	327
65	89	154	326

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Regression :

Uji Asumsi Klasik : (Uji Autokorelasi)

Uji Statistik : (Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial/t, Uji Simultan/F, Uji Koefisien Determinasi/R^2)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706[a]	.499	.482	4.534	2.107

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.406	2	633.703	30.827	.000[a]
	Residual	1274.533	62	20.557		
	Total	2541.938	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.290	3.727		3.566	.001
	Kepemimpinan_Transformasional	.365	.116	.374	3.153	.002
	Motivasi_Kerja	.747	.219	.403	3.406	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.27	48.35	41.43	4.450	65
Residual	-17.624	11.582	.000	4.463	65
Std. Predicted Value	-2.508	1.554	.000	1.000	65
Std. Residual	-3.887	2.554	.000	.984	65

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Regression:
Uji Asumsi Klasik: (Uji Multikolinearitas)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706[a]	.499	.482	4.534

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.406	2	633.703	30.827	.000[a]
	Residual	1274.533	62	20.557		
	Total	2541.938	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.290	3.727		3.566	.001		
	Kepemimpinan_Transformasional	.365	.116	.374	3.153	.002	.576	1.736
	Motivasi_Kerja	.747	.219	.403	3.406	.001	.576	1.736

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan_ Transformasional	Motivasi_Kerja
1	1	2.973	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.893	.70	.00	.51
	3	.009	18.059	.30	.99	.49

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hal : Usulan Ijin Penelitian Survey Observasi

Kudus, 19 April 2016

Kepada

Yth. Kasubag AUAKA STAIN Kudus

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bersama ini kami mohon dengan hormat, kiraya saudara berkenan memberikan ijin penelitian bagi :

Nama	: Zuhrotun Nasyifah
Tempat Tanggal Lahir	: Blora, 25 Juni 1994
Nim	: 212295
Alamat	: Ds. Ngawen Jl. Japah RT.04 RW.02 Kec. Ngawen Kab. Blora
Jurusan / Prodi	: Syariah dan Ekonomi Islam / Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini Mengajukan permohonan surat ijin penelitian dalam rangka penelitian skripsi guna memperoleh gelar S1 dengan data sebagai berikut :

Waktu	: 27 April 2016 – 27 Mei 2016
Lokasi / Obyek	: Konveksi Zacky's Collection Ds. Krajan Kidul Jepang Pakis Kec. Mejobo Kab. Kudus
Judul Penelitian	: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky's Collection Di Kabupaten Kudus.**

Demikian surat ini saya buat, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Tina Martini, SE., M.Si.
NIP. 19770323 200212 2 003

Hormat Saya

Zuhrotun Nasyifah
NIM. 212295

Disetujui
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

H. Slobirin, M.Ag
NIP. 19720309 200003 1003

http://eprints.stainkudus.ac.id

OSPeK 2012
STAIN KUDUS

PANITIA ORIENTASI STUDI DAN PENGENALAN KAMPUS (OSPeK) 2012

"Reposisi Pergerakan Mahasiswa dalam Menguatkan Kultur Berorganisasi Di Kampus"

STAIN KUDUS

SERTIFIKAT

Nomor : 12/Pan.Ospek/BEM/Sti.12/VIII/2012

Diberikan kepada :

Nama	: ZUHRITUN NASYIFAH
Tempat, Tanggal Lahir	: BLORA, 25 JUNI 1994
Alamat	: NGAWEN JL JAPAH RT 04 RW 02 NGAWEN - BLORA
NIM	: 212295
Jurusan	: SYARIAH/MBS

Yang telah berperan aktif dalam kegiatan Orientasi Studi dan Pengenalan Kampus (OSPeK) 2012 dengan tema *"Reposisi Pergerakan Mahasiswa dalam Menguatkan Kultur Berorganisasi di Kampus"*, yang dilaksanakan pada tanggal 12-15 Agustus 2012 di Kampus Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, sebagai : **PESERTA**

STAIN KUDUS

Kudus, 15 Agustus 2012
Panitia Pelaksana

Mengetahui,
Puket III STAIN Kudus

Dra. H. Yasin, M.Ag.
NIP. 19560501 198803 1 002

Ketua BEM STAIN Kudus

Ahmad Shiddiq
NIM. 108190

Ketua SC

Muhammad Syaiful
NIM. 109318

Ketua OC

Ahmad Alimul Chasan
NIM. 110397

REPOSITORI STAIN KUDUS

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بقدس
وحدة تنفيذ التقنية للمركز اللغة
شارع جوغي غمبال رجا، ص.ب ١٥، هاتف ٢٩١-٤٣٢٦٧٧. فاكس ٢٩١-٤٤١٦١٣. قدس ٥٩٣٢٢

شهادة

رقم : Sti.11/B-V,ii/PP.00.9 / 16 / 2013

تشهد مركز اللغة بالجامعة الإسلامية الحكومية بقدس بأن

الإسم : ZUHROTUN NASYIFAH

رقم الطالب/ة : 212295

قد شارك / ت فى التدريب اللغة العربية التى عقدت فى العام الدراسي ٢٠١٣ / ٢٠١٢ بتقدير جيدجداً

قدس ١ يوليو ٢٠١٣

باسم رئيس الجامعة
رئيسة مركز اللغة

رئيسة مركز اللغة الماجستير
رقم الوظفة : ١٩٧٤٠٨٢٠ ١٩٩٩٠٣٢٠٠١

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES KUDUS
TECHNICAL IMPLEMENTER UNIT OF LANGUAGE CENTER
Conge Ngembalrejo Street PO. BOX. 51 Phone : (0291) 432677 Fax. 441613 Kudus 59322
email : ubinsa@stainkudus.ac.id

CERTIFICATE

Number : Sti.11/B-VI.ii/PP.009/ 36 / 2012

The undersigned, the chairperson of STAIN Kudus Language Center, declares that

NAME : ZUHROTUN NASYIFAH

STUDENT NUMBER : 212295

has earnestly participated in the English Practicum in the academic year2012/2013 organized by STAIN Kudus Language Center for pre-Intermediate Level with the predicate

.....Cumlaude.....

Kudus, December 27th 2012
pp. Head
Chairperson of STAIN Kudus Language Center

Siti Muflichah, M.Ag, M.Ed
Off.Reg. Numb. 197408201999032001

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Conge Ngembalrejo Kotak Pos 51 Telp. (0291) 432677.438818
Fax. 441613 Kode Pos 59322 Kudus
Email : stain.kudus@yahoo.com; kudus.stain@gmail.com; Website : www.stainkudus.ac.id

PIAGAM

Nomor: B-169/Sti.05/P-1/PP.06/04/2016

Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus menerangkan bahwa:

Nama : Zuhrotun Nasyifah
NIM : 212295
Jurusan : S1/Syariah dan Ekonomi Islam/MBS

Telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-37 Tahun 2016

Pada tanggal: 1 Maret s.d. 31 Maret 2016

Lokasi : Desa Jakenan Kecamatan Jakenan Kabupaten Pati
Nilai : 3.99
Simbol : A-
Predikat : Amat Baik

Kudus, 15 April 2016
a.n. Ketua
Kepala P3M

Ekawati Rahayu Ningsih, SH.,MM
NIP.197401092005012002

http://eprints.stainkudus.ac.id

PENERIMAAN ANGGOTA BARU
PELATIHAN DASAR
"Kritis Fikiranku, Aktivis Jiwaku"
UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
KELOMPOK PECINTA NALAR (KPN)
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) KUDUS 2014
Sekretariat: Gedung ukm lt. 1 kampus barat tain kudus Jl. Conge Ngembalrejo Bae Kudus 59322
No. HP. 085642534063 (Didik Ahmad Avandi)

SERTIFIKAT

Nomor : 21/ Pan.PD/KPN.Sti.11/B.1/IX/2014

Dengan ini memberikan Penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

ZUHROTUN NASYIFAH

Atas partisipasinya Dalam Kegiatan "PENERIMAAN ANGGOTA BARU & PELATIHAN DASAR" Dengan tema "Kritis Fikiranku, Aktivis Jiwaku" oleh Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Kelompok Pecinta Nalar (KPN) STAIN Kudus pada tanggal 20-21 September 2014 di Auditorium Gedung J (Kampus Timur) STAIN Kudus.

Atas perannya sebagai **PANITIA**

Kudus, 20 September 2014

Mengetahui,
Wakil Ketua III STAIN Kudus

Dr. Agus Retnanto,M.Pd
NIP : 196408131986011001

Pengurus UKM KPN
Ketua

Didik Ahmad Avandi
NIM : 112429

Panitia Pelaksana
Ketua

M. Ahla Ainul Widad
NIM : 112 322

REPOSITORI STAIN KUDUS
http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KEMENTERIAN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
PUSAT PERPUSTAKAAN

Sertifikat

Nomor : Sti.11/B-VI.iii/PP.00.9/103/2012

Ketua Panitia Pelatihan Kepustakaan bagi mahasiswa baru dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	ZUHROTUN NASYIFAH
NIM	:	212295
Jurusan / Prog. Studi	:	Syari'ah / MBS / Reguler

TELAH MENGIKUTI PELATIHAN KEPUSTAKAAN BAGI MAHASISWA BARU TAHUN AKADEMIK 2012/2013
DAN DINYATAKAN LULUS DENGAN PREDIKAT "AMAT BAIK"

Yang diselenggarakan oleh Pusat Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal 03 September s/d 11 Oktober 2012.
Sertifikat ini untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menjadi anggota Perpustakaan STAIN Kudus.

Kudus, 1 Oktober 2012

Mengetahui,
Penanggung Jawab

Dr. Mukhamad Saekan, S.Ag, M.Pd
NIP. [illegible]624 199903 1 002

Ketua Panitia,

Hj. [illegible]zah, S.Ag, MM
NIP. [illegible]90722 198403 2 002

http://eprints.stainkudus.ac.id

DAFTAR NILAI
PELATIHAN KEPUSTAKAAN BAGI MAHASISWA BARU
TAHUN AKADEMIK 2012/2013

NO	MATERI	NILAI	RATA-RATA	PREDIKAT
1	Teori Kepustakaan	80	82	AMAT BAIK
2	Praktik Penelusuran Program SIPRUS	80		
3	Pre Test	86		

Mengetahui,
Penanggung Jawab,

Dr. Arikhanud Saekan, S.Ag, M.Pd
NIP. 19690624 199903 1 002

Ketua Panitia,

H. Anasi, S.Ag, MM
NIP. 19680722 198403 2 002

REPOSITORI STAIN KUDUS
http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
PRODI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
Jalan Conge Ngembalrejo Kotak Pos 51 Kudus 59322 Telepon (0291) 432677, 438818
Faximile 441613
Email : Stain.kudus@yahoo.com; stainkudus@mail.com; kudus.stain@gmail.com
Website : www.stainkudus.ac.id

DAFTAR ISIAN KEGIATAN KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Zuhratun Nasyifah NIM 212295
Pembimbing : Tina Martini, SE, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky's Collection di Kabupaten Kudus

No	Tanggal	Uraian / Pembahasan	Tanda Tangan Pembimbing
1	28 Jan 2016	Pengajuan Proposal	
2	9 Feb 2016	Revisi Latar Belakang (belum sesuai dg rumusan	
3		masih yang dianggkat).	
4		- Fix kan terlebih dahulu latar blkg dg msh	
5		yg ada di lapangan	
6	10 Mart '16	Revisi Rumus + tujuan penl. Hipotesis. Landasan teori	
7	14 April '16	Revisi metpen (sampel populasi, definisi opera	
8		sional, pengump. data, tabel, gambar)	
9	19 April '16	Acc Bab III (Lanjut ke kuesioner)	
10	25 April '16	Revisi Kuesioner	
11	11 Mei 2016	Uji Validitas data Non Responden	
12	20 Mei '16	Acc Bab IV	
13			
14	25 Mei '16	Acc Bab V (Lanjutkan abstrak)	
15	01 Juni '16	Acc Skripsi	
16			
17			
18			
19			
20			

DIKEMBALIKAN KE JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Tanggal : .....
Penerima : ..... Paraf : .....

http://eprints.stainkudus.ac.id