

## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PUSTAKAWAN UII

Sungadi\*

### Abstract

*This study aimed to: 1) examine and search the extent of prophetic leadership relations division chief of librarian with Islamic University of Indonesia (UII) labor productivity, 2) determine the extent of work motivation relationship with the labor productivity of librarians, 3) how far the relationship between the two variables of leadership prophetic and motivation to work with librarians labor productivity, 4) get an idea of the extent of prophetic leadership relations and librarians motivation work.*

*These subjects are librarians from UII served as not head of the library division by 19 people. And 10 people who served as head librarian UII library division are not included as a subject, but used as object of research.*

*The results showed that the correlation coefficient between the prophetic leadership ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) is 0.309 with a significance level of 0.197. Figures 0.309 correlation indicates a low level of relationship. While the correlation coefficient between the prophetic leadership ( $X_1$ ) and labor productivity ( $Y$ ) is 0.474 with a significance level of 0.40. Figures 0.474 indicates a substantial level of relationship. Furthermore, the correlation coefficient between motivation ( $X_2$ ) and labor productivity ( $Y$ ) is 0.339 with a significance level of 0.156. Figures 0.339 indicates a low level of relationship. Meanwhile, the correlation coefficient between the prophetic leadership ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) and labor productivity ( $Y$ ) is 0.179 with a significance level of 0.476. Figures 0.179 indicates no relationship.*

*From statistics and hypothesis testing, it can be concluded that there is no positive relationship between the head of the library's prophetic leadership and motivation with work productivity of librarian. The results reject the hypothesis that there is a positive relationship between the head of the library's prophetic leadership and motivation with work productivity of librarian.*

**Keywords:** *Prophetic Leadership, Chief of the Division of Libraries, Work Motivation, Work Productivity of Librarian.*

\*) Alumni mahasiswa MIP UGM dan Pustakawan UGM

### A. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja selalu ditandai dengan adanya struktur organisasi dengan ciri khasnya masing-masing. Setiap struktur organisasi biasanya memiliki pemimpin, baik itu yang terpilih secara alamiah maupun melalui proses dan standar tertentu yang telah dibakukan oleh lembaganya. Proses terpilihnya pemimpin tradisional atau alamiah pada umumnya bersifat informal, mereka memiliki kharisma dan mendapat pengakuan yang kuat di hati masyarakat yang dipimpinnya, seperti kyai, tokoh masyarakat, maupun tokoh adat. Adapun pemimpin formal atau fungsional biasanya memiliki pengakuan yang lebih jelas dengan batasan-

batasan wewenang dan tanggung jawab tertentu (Fakih, 2005). Tidak dapat dielakkan bahwa kepemimpinan merupakan komponen yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi sebagai motor penggerak dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawainya untuk bekerja lebih semangat, tenang, dan dengan penuh kasih sayang diantara para karyawannya.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai kewenangan dan berfungsi untuk memandu, mengarahkan, membimbing, membangun komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara periodik, dan mengendalikan para pengikutnya secara baik dan terarah. Menurut Budiharto (2006) kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang

lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi, terdiri dari empat aspek yaitu *shidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*. Kepemimpinan profetik ini seperti yang dimiliki Nabi Muhammad SAW sebagai seorang pemimpin yang paling sempurna. Kepemimpinan nabi memiliki 4 (empat) sifat yakni *Sidiq*, artinya jujur. Kejujuran merupakan salah satu sifat yang dimiliki Rasul dan diajarkan kepada setiap pemeluk Islam agar menjadi orang yang jujur (*shadiqun*). Kejujuran merupakan salah satu dasar yang paling utama dan penting untuk mengemban sebuah kepemimpinan. *Tabligh* artinya komunikatif. Rasul memiliki sifat komunikasi yang sangat sempurna yakni selalu mengkomunikasikan atau menyampaikan berita-berita penting yang berkaitan dengan misi, visi, ide, strategi, gagasan, dan program-program beliau sehingga dapat memberikan keyakinan orang-orang di sekitarnya. Sifat komunikasi yang dimiliki Rasulullah SAW dapat menciptakan interaksi secara aktif dengan para sahabatnya. *Amanah* artinya bertanggung jawab. Sifat kepemimpinan Rasulullah SAW ditunjukkan dengan amanah dalam menjalankan kepemimpinan. Kepemimpinan Rasul disegani oleh para pengikutnya karena memiliki sifat tanggung jawab yang sangat tinggi. *Fathanah* artinya cerdas. Sifat cerdas merupakan salah satu yang mewarnai kepemimpinan Rasul. Rasulullah sebagai seorang pemimpin yang cerdas mampu melihat peluang dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat. Sifat ini menjadi modal bagi seorang pemimpin untuk melakukan kebijakan dan tindakan yang bersifat inovatif dan kreatif. Sifat *fathanah* berkaitan dengan kemampuan mengatasi setiap problem dan permasalahan yang sulit dan rumit menjadi lebih mudah dan terarah.

Kepala Divisi (Kadiv) Perpustakaan merupakan jabatan tingkat menengah di lingkungan Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Artinya pejabat di atas Kadiv adalah kepala badan, direktur, atau dekan

yang membawahi langsung kepala divisi, atau dengan kata lain Kadiv bertanggung jawab langsung kepada kepala badan, direktur atau dekan. Sedangkan pejabat di bawah Kadiv adalah kepala urusan. Untuk dapat diangkat/menjabat sebagai Kadiv Perpustakaan di lingkungan UII, calon Kadiv harus melalui seleksi yang ketat. Seleksi meliputi tes wawancara keagamaan, keterampilan khusus, dan tes kemampuan manajerial. Peraturan tersebut mulai diberlakukan pada tahun 2003, dimana sebelumnya pengangkatan Kepala Divisi (dahulu Kepala Bagian/Kabag) diberlakukan senioritas. Disamping itu dalam kurun waktu tertentu pejabat Kadiv juga dievaluasi kinerjanya. Dengan kondisi seperti tersebut di atas, seorang Kadiv merupakan orang-orang pilihan di antara sekian ratus pegawai UII, dan mereka telah memiliki bekal kepemimpinan yang memadai.

Dalam perjalanannya setelah dilakukan evaluasi sampai saat ini ada 4 (empat) orang Kadiv dari 10 (sepuluh) Kadiv Perpustakaan di lingkungan UII (40%) yang tidak lolos seleksi sehingga tidak mampu mempertahankan jabatannya dan harus digantikan dengan pustakawan lainnya.

Pustakawan UII telah diakui sebagai pejabat fungsional tentunya dapat lebih terpacu dalam meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Faktanya ada beberapa pustakawan yang mendapatkan peringatan dari Rektor UII karena sudah melampaui batas maksimum (5 tahun) tidak mengurus kenaikan pangkat dan jabatannya. Sebagaimana telah diatur oleh UII dalam Peraturan Universitas No. 19/PU/Rek/VIII/2006 tanggal 31 Agustus 2006 tentang Jabatan Fungsional, Pangkat, dan Angka Kredit Pustakawan di lingkungan Universitas Islam Indonesia maka sudah seharusnya pustakawan lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi seseorang bekerja berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhan masing-masing. Sebagian orang bekerja karena tuntutan ekonomi atau pemenuhan

kebutuhan keluarga sehari-hari. Sementara ada orang bekerja dengan motivasi bukan karena faktor uang atau materi tetapi lebih sebagai bentuk aktualisasi diri (*self actualization*) atau untuk memperoleh pengakuan atas status sosial serta harga diri di tengah-tengah masyarakat. Motivasi merupakan proses penginterpretasian terhadap dorongan yang ada pada manusia untuk melakukan tindakan dan upaya melakukan sesuatu secara lebih baik. Tindakan manusia tampak dalam perilakunya sebagai upaya pemenuhan kebutuhan (*need*) yang ada dalam dirinya. Melalui motivasi, seseorang dapat melakukan sesuatu guna mencapai pemenuhan kebutuhan yang diinginkan (Kuswadi, 2004).

Islam memandang bahwa bekerja merupakan sebuah ibadah. Setiap orang baik laki-laki maupun perempuan diwajibkan bekerja sebagai perwujudan atas ajaran Allah SWT yang menghendaki agar umat-Nya bekerja. Jenis pekerjaan yang ditekuni dapat berbeda satu dengan yang lainnya, ada yang bekerja di sektor formal dan ada juga pada sektor non formal sesuai dengan status, kedudukan, kemampuan, dan keahlian yang dimilikinya (Asifudin, 2004).

Produktivitas berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik daripada kemarin, demikian pula hasil hari esok harus lebih baik daripada sekarang. Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* (pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku) dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 1995).

Menurut Anoraga dan Suyati, (1995) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau

kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu kriteria pengukuran yang relevan dengan masing-masing tugas. Kriteria pengukuran dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kriteria lunak dan kriteria keras. Kriteria keras digunakan untuk pekerjaan yang hasilnya langsung dapat dihitung secara kuantitatif atau bersifat riil (pekerjaan produksi). Kriteria lunak digunakan untuk hasil pekerjaan yang tidak tampak nyata berupa layanan jasa dan bersifat kualitatif. Pada penelitian ini, untuk mengukur produktivitas kerja pustakawan menggunakan kriteria keras dan lunak, artinya pengukuran dititikberatkan pada kuantitas dan kualitas pekerjaan pustakawan.

Berdasarkan asumsi di atas, penulis ingin mengetahui *sejauh manakah hubungan kepemimpinan profetik kepala divisi perpustakaan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII?*

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menelaah dan mencari sejauh mana hubungan kepemimpinan profetik kepala divisi perpustakaan dengan produktivitas kerja pustakawan UII.
2. Mengetahui sejauh mana hubungan motivasi kerja dengan dengan produktivitas kerja pustakawan UII.
3. Melihat sejauh mana hubungan kedua variabel kepemimpinan profetik dan

motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII.

4. Mendapatkan gambaran sejauh mana hubungan kepemimpinan profetik dengan motivasi kerja pustakawan UII.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2004) menyatakan produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena di dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Jadi produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kerja, diantaranya dapat diperhitungkan apabila hasilnya bersifat material atau non material yang dapat dinilai dengan uang. Disamping itu terdapat juga yang tidak dapat diukur, karena hasilnya bersifat non material dan tidak dapat dihitung dengan nilai uang.

Walker (1980) mengemukakan empat macam penentu produktivitas kerja yaitu tujuan pekerjaan, isi dan struktur kegiatan kerja, kemampuan dan imbalan. Faktor pertama, yaitu tujuan pekerjaan meliputi memberi arah kepada karyawan sehingga karyawan mengetahui arah usahanya, macam pekerjaan yang harus diselesaikan dan mengetahui cara-cara menyelesaikan pekerjaan tersebut. Faktor kedua, yaitu isi dan struktur kegiatan kerja, meliputi desain kerja, struktur perusahaan dan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan teman sekerja. Faktor ketiga, yaitu kemampuan yang meliputi ketrampilan dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Faktor keempat, yaitu imbalan meliputi insentif dan

penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Armstrong (2003) memberikan cara memotivasi karyawan secara lebih efektif, diantaranya adalah:

- 1) Tentukan dan sepakati tujuan yang cukup menantang.
- 2) Beri umpan balik kinerja mereka.
- 3) Ciptakan harapan, bahwa perilaku atau hasil tertentu akan menghasilkan imbalan yang layak.
- 4) Ciptakan pekerjaan yang menuntut penggunaan kemampuan karyawan secara seoptimal mungkin sehingga mereka akan merasa puas apabila berhasil menyelesaikannya. Berdayakan mereka untuk mengontrol dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
- 5) Beri mereka insentif yang layak dan penghargaan untuk pencapaian prestasi.
- 6) Berikan imbalan non finansial seperti pengakuan dan pujian atas keberhasilan pelaksanaan suatu tugas.
- 7) Pastikan bahwa karyawan memahami hubungan antara kinerja dengan imbalan sehingga harapan mereka meningkat.
- 8) Pilih dan kembangkan pemimpin tim atau supervisor yang akan menjalankan kepemimpinan dan ketrampilan memotivasi.
- 9) Berilah mereka bimbingan dan dorongan serta kesempatan pembelajaran untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang mereka perlukan untuk meningkatkan kinerja.
- 10) Beri mereka kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karier.

Lebih lanjut Armstrong (2003) menyatakan untuk tercapainya produktivitas kerja, maka perlu adanya

sebuah kontrak psikologis antara karyawan dengan pemimpin. Kontrak kerja psikologis adalah keyakinan-keyakinan karyawan mengenai perilaku yang diharapkan darinya dan yang diharapkan dari orang lain dalam hubungan kerja. Namun harapan-harapan ini sifatnya tidak tertulis. Kontrak psikologis tidak diungkapkan secara langsung, sehingga tidak ada pernyataan dan kesepakatan terbuka.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Adz-Dzakiey (2006) motivasi adalah dorongan (dari dalam diri) yang membangkitkan semangat pada makhluk hidup (termasuk manusia), yang kemudian hal itu menciptakan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan-tujuan tertentu. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang, dan ditandai dengan dorongan afektif (perasaan), serta motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan.

Dalam perspektif Islam dan kenabian, motivasi adalah dorongan ketuhanan yang membangkitkan semangat untuk tanggap terhadap berbagai persoalan yang diimplementasikan dengan tindakan nyata. Dalam hal ini motivasinya adalah Allah SWT, Dialah Maha Pendorong manusia untuk melakukan segala kebaikan. Tingginya tingkat keimanan dan ketakwaan seseorang akan menentukan besarnya daya motivasi itu. Semakin bersih dan sucinya jiwa dan qalbu, maka semakin besar pulalah titah ketuhanan menyeru, mengajak, dan mendorong diri kepada kebaikan.

Lebih lanjut Adz-Dzakiey membagi macam-macam motivasi menjadi tiga macam motivasi, yaitu :

1) Motivasi spiritual yaitu dorongan fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhan ruhaninya (seperti mengharapkan ridha dari Allah SWT, kecintaan dan mengharap perjumpaan

dengan Allah SWT). Motivasi spiritual terdiri dari motivasi memelihara diri dari kemusyrikan, motivasi memelihara diri dari kekufuran, dan motivasi memelihara diri dari kemunafikan. Tujuan motivasi spiritual adalah untuk memantapkan keimanan yang dapat dirasakan dan memberikan kepuasan bagi kebutuhan ruhaninya. Sayid Sabiq (Adz-Dzakiey, 2006) menyebutkan buah keimanan yang dapat memotivasi setiap orang untuk meningkatkan keimanannya, antara lain : adanya kebebasan jiwa dari kekuasaan orang lain; menimbulkan jiwa keberanian dan ingin terus maju karena membela kebenaran; menimbulkan keyakinan terhadap aqidahnya, bahwa Allah jualah yang Maha Kuasa memberikan rezeki; ketenangan jiwa yang tinggi; memiliki keyakinan bahwa Allah SWT sebagai sumber kebaikan, dan segala kesempurnaan; melahirkan kehidupan yang baik, adil dan makmur bagi kaum yang beriman ketika mereka berada di kehidupan dunia.

- 2) Motivasi fisiologis (bersifat jasmaniah), yaitu dorongan fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhan fisik atau yang bersifat jasmaniah. Motivasi fisiologis terdiri dari: motivasi pemeliharaan diri dari rasa lapar, haus, letih, suhu panas dan dingin, rasa sakit dan lainnya.
- 3) Motivasi Psikologis (kejiwaan), yaitu motivasi yang mendorong manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang bersifat kejiwaan. Motivasi psikologis terdiri atas: motivasi memiliki, motivasi agresif (kemarahan, dendam kesumat, kedengkian, pengejekan, menggunjing, dan persaingan).

Menurut Maslow (1994) manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang

diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu: kebutuhan fisiologis; kebutuhan akan rasa aman; kebutuhan sosial; kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Sementara Herzberg (Siagian, 2002) dengan '*Motivation-Hygiene Theory*'-nya menyebutkan faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah, kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, upah dan gaji, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar. Golongan *pertama* mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor *intrinsic* yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri masing-masing dan hal ini akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Mereka ini lebih menyenangi pekerjaannya yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasannya terutama tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Golongan *kedua* mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor *ekstrinsik* yaitu motivasi yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Golongan kedua ini mempunyai kecenderungan melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

### 3. Kepemimpinan Profetik

Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rasul / *prophet* melakukannya Adz-Dzakiey (Budiharto, 2006). Dalam pandangan Islam kepemimpinan adalah merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan para anggota yang dipimpinya. Jadi tanggung jawab ini tidak hanya bersifat horizontal, tetapi juga tanggung jawab vertikal, yakni tanggung jawab kepada Allah SWT di akhirat nanti, sehingga amanah ini sesuatu yang amat berat dan harus diemban secara baik.

Berdasarkan ayat-ayat Al Quran dan hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan harus diemban dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, professional, dan adil.

Bangash (2000) menyatakan bahwa dalam Al-Quran menyoroti suatu aspek penting konsep kepemimpinan dalam Islam. Setelah berhasil menyelesaikan sejumlah tes, Nabi Ibrahim diberi kabar gembira bahwa ia telah ditunjuk sebagai Imam (pemimpin) dari semua orang. "Bagaimana dengan keturunanku?" tanya Ibrahim. "Perjanjian-Ku tidak termasuk *dhalimeen* (penindas)", datang jawaban ilahi (2:124). Poin penting muncul dari dialog ini: seorang penindas tidak cocok untuk menjadi pemimpin umat Islam, terlepas dari apa kualitas lain mungkin ia miliki. Tersirat dalam *ayat* ini adalah dua hal lain tentang kepemimpinan: menjadi sah, ia harus memiliki sanksi ilahi, dan Islam menolak konsep kepemimpinan turun-temurun; setiap orang harus memenuhi syarat untuk itu berdasarkan prestasi.

*The Prophetic*, bahkan hadis menyebutkan bahwa jika tiga Muslim dalam suatu perjalanan, mereka harus memilih salah satu sebagai pemimpin, menekankan pentingnya kepemimpinan.

Setiap kali Nabi meninggalkan Madinah, ia akan menunjuk seseorang untuk memimpin dalam perjalanan itu.

Munawwir (1982) menyatakan, kepemimpinan dalam Islam diperlukan karakteristik tertentu bagi para pemimpin diantaranya adalah:

- 1) Seorang pemimpin harus dapat menanamkan sikap *tasamuh* (tolerans) kepada anggota yang dipimpinnya. Di dalam organisasi sebuah pasti akan ditemukan berbagai perbedaan pendapat, yang dalam Islam perbedaan itu merupakan sebuah rahmat sebagaimana yang dikehendaki Rasulullah SAW. Dari sini akan lahir kebebasan berfikir untuk menilai benar tidaknya sesuatu berdasarkan analisisnya sendiri. Sikap tolerans bukan berarti mengorbankan keyakinan, prinsip, atau pendirian, akan tetapi menandakan luasnya cakrawala pandangan. Pemimpin yang tidak mampu menanamkan kepada anak buahnya sikap *tasamuh* tadi, hanya akan membawa ummat menuju perpecahan.
- 2) Mampu menumbuhkan kerjasama dan solidaritas sesama anggota dalam organisasi. Kerjasama sesama Islam (*ta'awun Islamy*) dan sesama manusia (*ta'awun insany*) adalah merupakan dasar umum masyarakat muslim. Allah SWT berfirman, yang artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.* (Q.S. Al Maidah [5]:2)
- 3) Mampu menghilangkan kultus wadah dan diganti dengan *fastabiqukhairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan). Bahaya kultus

wadah ialah kurang mau menerima kritik dan saran dari golongan lain, sehingga terjadilah penyakit 'ujub (menganggap dirinya hebat).

- 4) Bersikap terbuka dalam menerima ide, saran, dan kritik. Seorang pemimpin yang menolak kritik berarti tidak menanamkan kepada pihak bawahannya sikap demokratis, merasa dirinya paling benar.
- 5) Mampu menciptakan tenaga pengganti dan berjiwa demokratis. Seorang pemimpin harus mampu mempersiapkan kader penerus dirinya sejak awal, sehingga ketika sang pemimpin telah uzur sudah ada yang menggantikan posisi dirinya. Anak buah yang memberikan kritik bukan berarti tidak menghormati pimpinan, akan tetapi hal itu merupakan sebuah kontrol terhadap pemimpin yang mungkin melakukan kesalahan.
- 6) Mampu mengatasi penyakit jahid dan jamid dalam tubuh golongan. Sebagaimana dikemukakan oleh S. Amer Syakieb Arselan, bahwa penyakit yang melanda umat Islam masa kini adalah sikap jahid (reaksioner) dan jamid (beku berpikir). Penyakit **jahid** dapat disebabkan oleh kurang komunikasi dengan pihak luar, minimnya informasi yang menyebabkan mudah curiga terhadap segala bentuk yang datang dari luar, kurangnya daya cipta, tidak mau menerima pembaharuan, ada rasa iri dan dengki terhadap keberhasilan orang lain. Penyakit **jamid** dapat disebabkan oleh lantaran merasa puas dengan apa yang ada. Kepemimpinan yang selama ini berjalan dianggap sudah memadai. Sikap jahid dan jamid akan hilang bila pada mereka ditumbuhkan daya cipta (kreasi), sehingga akan tumbuh sikap dinamis, dan hidup akan lebih

- bergairah sebab selalu melihat perkembangan baru.
- 7) Adil dan jujur. Dengan bersikap adil maka ketentraman dan kewanibawaan akan dapat terjamin. Adil tidak mengenal hubungan famili atau bukan, akan berpijak atas dasar kebenaran.
  - 8) Bijaksana dalam menghadapi masalah. Pemimpin harus berdiri pada posisi yang netral dikala dalam sebuah organisasi terdapat perbedaan pendapat. Lebih bijak lagi bila ia mampu menyelesaikan persoalan perselisihan pendapat secara tuntas.
  - 9) Berpandangan luas, serta tidak fanatic golongan. Pemimpin harus mampu menempertemukan pendapat yang berbeda-beda, agar pendapat yang tidak diterima tidak merasa direndahkan, sebaliknya bagi pendapat yang diterima jangan merasa ia yang paling benar. Pemimpin harus mampu mempersatukan anggota yang memiliki fanatisme pada masing-masing golongan. Contoh : mengucapkan salam kedua, ketika mengakhiri shalat menurut Hambali hukumnya wajib dan batal shalatnya bila ditinggalkan, sedangkan menurut 'ulama lain sunnat hukumnya. Mengucapkan Basmalah di dalam permulaan shalat, menurut 'ulama Syafi'i fardlu hukumnya, sedangkan menurut 'ulama Hanai sunnat hukumnya.
  - 10) Berjiwa integrasi. Integrasi umat yang harus dicapai sekarang adalah mengusahakan adanya koordinasi dan kerjasama diantara golongan-golongan guna mewujudkan keseragaman dalam konsepsi, perencanaan, dan strategi.
  - 11) Wibawa dan disegani oleh semua golongan. Kewibawaan dapat timbul karena sang pemimpin tadi memiliki kekuatan moral dan ilmu pengetahuan yang luas.
  - 12) Lebih mementingkan kepentingan umat daripada kepentingan golongan.
  - 13) Kuat dalam 'aqidah. Pemimpin tidak harus memiliki kemampuan pemahaman ajaran agama setingkat 'ulama, akan tetapi garis-garis pokoknya harus dikuasainya.
  - 14) Memiliki penglihatan social yang tajam. Pemimpin harus mampu melihat gejala-gejala social di sekelilingnya, tanggap terhadap keluhan-keluhan bawahannya, keinginan bawahan, tingkah laku bawahan dan kebutuhan-kebutuhan anak buahnya.
  - 15) Tabah dan tahan menerima kritik. Kelemahan diri kita yang mengetahui adalah orang lain. Dirinya sendiri tidak mungkin mengetahui. Oleh karena itu karakter pemimpin Muslim tidak naik pitam ketika menerima kritik. Bahkan Nabi Muhammad SAW pernah bersabda, yang artinya "*Koreksilah dirimu sendiri sebelum dikoreksi oleh orang lain*".
  - 16) Pemaaf, dan memiliki jiwa toleransi yang besar. Sifat pemaaf dan tolerans ini telah ditunjukkan oleh Baginda Nabi Muhammad SAW ketika terjadi perjanjian Hudaibiyah. Di dalam perjanjian itu Nabi dan umat Islam dilarang mengunjungi Mekkah untuk beribadah haji pada tahun itu juga. Walaupun pada saat itu sebenarnya kekuatan Islam mampu untuk menghancurkan kaum musyrikin Mekkah, tetapi Nabi tetap sabar dan tolerans. Memaafkan dengan cara yang baik, akan lebih baik bila dilakukan di waktu menang. Karena perang di dalam Islam bukan balas dendam, tetapi guna menegakkan kebenaran dan mengikis kebathilan.



- 17) Tidak memiliki sikap Fir'aunisme, Akuisme dan egoisme. Akhlak seorang pemimpin Islam menggariskan, bahwa jabatan pimpinan adalah amanah, dan bukan hak. Oleh karena itu pemimpin tidak seharusnya sewenang-wenang menggunakan amanat untuk kepentingan pribadi atau golongan. Jujur, sederhana atau tidak gila harta, energetic dan penuh antusias adalah gambaran pemimpin yang akan mencapai keberhasilan.
- 18) Memiliki reputasi yang menyeluruh. Reputasinya yang menyeluruh dan ditunjang dengan pengalaman yang cukup lama di berbagai bidang, merupakan salah satu jaminan keberhasilan seorang leaders bila ditunjang dengan persyaratan lainnya.

Dalam penelitian ini konsep kepemimpinan yang disusun berdasarkan sudut pandang agama yaitu Islam, perilaku pemimpin yang ideal yang dijadikan teladan paling utama dalam pandangan Islam adalah ditunjukkan oleh para nabi dan rasul sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۖ

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW memiliki sifat-sifat yang mulia yang seharusnya dijadikan contoh dalam berinteraksi oleh para pemimpin saat sekarang ini. Beliau memiliki sifat pemaaf, kasih terhadap sesamanya, sayang terhadap fakir miskin, dan anak-anak yatim. Bahkan Nabi Muhammad SAW bersikap kasih

sayang kepada para musuh beliau yang membenci dan menfitnahnya. Oleh karena itu Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al Qalam ayat 4:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ۝٤

Artinya : Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.

Selanjutnya Bangash (2000) menyatakan dalam makalahnya "Prophet and Power", Mohammed al-Asi telah mengidentifikasi tiga konsep kunci untuk kepemimpinan: legitimasi, otoritas dan kekuasaan. Konsep Islam kebutuhan legitimasi dijelaskan lebih lanjut karena secara fundamental berbeda dari sistem lain. Dalam Islam, ada dua jenis legitimasi: ilahi dan populer. Sedangkan kebanyakan sistem-sistem lain menganggap legitimasi rakyat (yaitu, kehendak mayoritas) sebagai satu-satunya menentukan kriteria, Islam menuntut legitimasi ilahi (yaitu, legitimasi yang sesuai dengan ketentuan Allah) sebagai prasyarat. Legitimasi Ilahi diperoleh ketika pemimpin mentaati Allah dan Nabi, hanya kemudian ia berhak untuk ditaati orang (4:59) *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.* Legitimasi ilahi membentuk dasar untuk legitimasi rakyat. Kepemimpinan dalam Islam harus memiliki keduanya ilahi serta legitimasi rakyat; tanpa yang pertama, tidak bisa memiliki validitas; tanpa kedua, tetap tidak puas.

Sementara Budiharto (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa indikator-indikator dalam kepemimpinan profetik adalah sebagai berikut:

1. Indikator *Shidiq* (jujur): pemimpin harus berpegang pada kebenaran, kejujuran,

- berpedoman pada nurani, sabar, konsisten; lawannya dusta. (Q.S. Al Kahfi [18] :5, Yunus [10] : 38, Al Hajj [22]:30, Ali Imran [3]: 75, Al Ahzab [33] : 21, Al Baqarah [2]:177, Al Mukminun [23]:28).
2. Indikator *Amanah* (tanggung jawab): professional, loyal/*committed* kepada Tuhan, pimpinan, rekan, bawahan; lawannya khianat. (Q.S. Al Anbiyaa' [21]:73, Adz-Dzariyaat [51]:56, Al Ahzab [33]:72, An Nisaa [4]: 58, Al Baqarah [2]: 283, Al Mu'minin [23]:8, Al Maarij [70]:32, Al Anfaal [8]:58, Ali Imran [3]:161, Al Anfaal [8]:27,28, An Nisaa [4]:105).
  3. Indikator *Fathonah* (cerdas): cerdas karena taqwa, skill teruji, *problem solver*, lawannya bodoh. (Q.S. Al A'raf [7]:199, Yusuf [12]:55,56, An Nisaa' [4]: 59, Al Israa [17]:18,19, Yaasiin [36]:23, An Nahl [16]:43, Al Israa'[17]: 36, Al Baqarah [2]:13, Thaha [20]:75, Al Insyirah [94]:7).
  4. Indikator *Tabligh* (komunikatif): *open management*, *amar makruf nahi munkar*, *communication skills*, lawannya menyembunyikan. (Q.S. Al Maaidah [5]: 79, An Nuur [24]:54, An Nahl [16]:125, Al A'raf [7]:62, Al Imran [3]: 110, Al Maaidah [5]:67, An Nisaa' [4]:36,37, Al Baqarah [2]:159).

Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan profetik dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII. Semakin positif tingkat kepemimpinan profetik dan motivasi kerja, maka semakin positif pula tingkat produktivitas kerja pustakawan UII.

### C. METODE PENELITIAN

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (VB), kepemimpinan profetik (VT) dan motivasi kerja (VT). Responden penelitian berjumlah 19 orang Pustakawan UII yang tidak menjabat sebagai kepala divisi perpustakaan.

Sebanyak 19 Pustakawan UII Yogyakarta yang ditetapkan sebagai responden penelitian dipilih menjadi anggota poluasi, sehingga sampel yang digunakan adalah *Total Sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, deskripsi data ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk semua variabel yaitu variabel frekuensi kepemimpinan profetik, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pustakawan.

Hasil penelitian yang mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan profetik dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia adalah sebagai berikut.

#### 1. Identitas Responden

Sebanyak 19 responden sebagai subjek penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

##### a. Kelompok Umur

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Kelompok Umur (tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	37 - 42	5	26,32 %
2	43 - 48	7	36,84 %
3	49 - 54	4	21,05 %
4	55 - 60	3	15,79 %
	Jumlah	19	100 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 19 responden mayoritas berumur 43 – 48 tahun sebanyak 7 responden (36,84%), umur 37 – 42 tahun sebanyak 5 responden (26,32%), umur 49 – 54 tahun sebanyak 4 orang (21,05%), dan umur 55 – 60 tahun sebanyak 3 orang (15,79%). Data tabel 1. di atas dapat diinterpretasikan bahwa pustakawan yang berusia >49 tahun sebesar 36,84% (7 orang pustakawan). Artinya 11 tahun

mendatang pustakawan UII akan berkurang 7 (tujuh) orang atau 36,84%, karena telah memasuki usia pensiun (60 tahun).

#### b. Kelompok Pendidikan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

No	Kelompok Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SLTA	13	68,42 %
2	D3	3	15,79 %
3	S1	3	15,79 %
	Jumlah	19	100 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa dari 19 responden, mayoritas pustakawan UII berpendidikan SLTA sebanyak 13 orang (68,42%), berpendidikan D3 sebanyak 3 orang (15,79%) dan S1 sebanyak 3 orang (15,79%).

#### c. Kelompok Masa Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

No	Kelompok Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	13 - 18	6	31,58 %
2	19 - 24	4	21,05 %
3	25 - 30	9	47,37 %
	Jumlah	19	100 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa dari 19 responden, masa kerja pustakawan UII mayoritas berkisar antara 25 – 30 tahun sebanyak 9 orang (47,37%), masa kerja 13 – 28 tahun sebanyak 6 orang (31,58%), dan masa kerja 19 – 24 tahun sebanyak 4 orang (21,05%). Data tabel 3. tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pustakawan UII mayoritas merupakan pegawai angkatan tua (25 th ke atas). Apabila dilihat dari sisi pengalaman kerja mayoritas pustakawan UII memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai, sehingga kualitas kerja juga cukup memadai.

## 2. Kepemimpinan Profetik

### a. Aspek *Shidiq*

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Profetik ( $X_1$ ) Aspek *Shidiq*

No	Kategori (Aspek <i>Shidiq</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	11	57,895 %
2	Sedang	4	21,053 %
3	Rendah	4	21,053 %
	Jumlah	19	100,001 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa persentase Kepemimpinan Profetik aspek *Shidiq* sebesar 57,895% berada dalam kategori tinggi. Jumlah tersebut dari 19 pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

Kategori tinggi, sedang, dan atau rendah aspek *Shidiq* tersebut diperoleh dari hitungan berikut ini:

Skor terendah = 51

Skor tertinggi = 88

Skala  $88-51 = 37 : 3 = 12$

*Kategori:*

Rendah : 51 – 62

Sedang : 63 – 75

Tinggi : 76 – 88

### b. Aspek *Amanah*

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Profetik ( $X_1$ ) Aspek *Amanah*

No	Kategori (Aspek <i>Amanah</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	10	52,632 %
2	Sedang	5	26,316 %
3	Rendah	4	21,053 %
	Jumlah	19	100,001 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 5. menunjukkan bahwa persentase Kepemimpinan Profetik aspek *Amanah* sebesar 52,632% berada dalam kategori tinggi, sedangkan kategori sedang sebesar 26,316%, sementara sisanya sebesar 21,053% berada pada kategori rendah. Jumlah tersebut dari 19

pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

### c. Aspek *Tabligh*

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Profetik ( $X_1$ ) Aspek *Tabligh*

No	Kategori (Aspek <i>Tabligh</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	9	47,368 %
2	Sedang	5	26,316 %
3	Rendah	5	26,316 %
	Jumlah	19	100,00 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa persentase Kepemimpinan Profetik aspek *Tabligh* sebesar 47,368% berada dalam kategori tinggi, sedangkan kategori sedang sebesar 26,316%, dan sebesar 26,316% berada pada kategori rendah. Jumlah itu diambil dari 19 pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

### d. Aspek *Fathonah*

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Profetik ( $X_1$ ) Aspek *Fathonah*

No	Kategori (Aspek <i>Fathonah</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	11	57,895 %
2	Sedang	6	31,579 %
3	Rendah	2	10,526 %
	Jumlah	19	100,00 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 7. menunjukkan bahwa persentase Kepemimpinan Profetik aspek *Fathonah* sebesar 57,895% berada dalam kategori tinggi, sedangkan kategori sedang sebesar 31,579%, sementara sisanya sebesar 10,526% berada pada kategori rendah. Jumlah tersebut dari 19 pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

### e. Kepemimpinan Profetik Kepala Divisi Perpustakaan UII

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Profetik Kepala Divisi Perpustakaan UII ( $X_1$ )

No	Kategori (Kepemimpinan Profetik) Kadiv Perpustakaan UII	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	10	52,632 %
2	Sedang	4	21,053 %
3	Rendah	5	26,316 %
	Jumlah	19	100,001 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 8. menunjukkan bahwa persentase Kepemimpinan Profetik Kepala Divisi Perpustakaan UII sebesar 52,632% berada dalam kategori tinggi, sedangkan kategori sedang sebesar 21%, dan sebesar 26,316% berada pada kategori rendah. Jumlah tersebut dari 19 pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

### 3. Motivasi Kerja Pustakawan

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

No	Kategori (Motivasi Kerja)	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	9	47,368 %
2	Sedang	5	26,316 %
3	Rendah	5	26,316 %
	Jumlah	19	100,00 %

Sumber: *Data Primer Olahan*

Tabel 9 menunjukkan bahwa persentase Motivasi Kerja Pustakawan UII sebesar 47,368% berada dalam kategori tinggi, sedangkan kategori sedang sebesar 26,316%, dan sebesar 26,316% berada pada kategori rendah. Jumlah tersebut dari 19 pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

#### 4. Produktivitas Kerja Pustakawan

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Kategori (Produktivitas Kerja)	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	4	21,053 %
2	Sedang	10	52,632 %
3	Rendah	5	26,316 %
	Jumlah	19	100,001 %

Sumber: Data Primer Olahan

Tabel 11 Korelasi Parsial Correlations

Control Variables			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
-none <sup>a</sup>	X <sub>1</sub>	Correlation	1.000	.309	.474
		Significance (2-tailed)	.	.197	.040
		df	0	17	17
	X <sub>2</sub>	Correlation	.309	1.000	.339
		Significance (2-tailed)	.197	.	.156
		df	17	0	17
Y	Correlation	.474	.339	1.000	
	Significance (2-tailed)	.040	.156	.	
	df	17	17	0	
Y	X <sub>1</sub>	Correlation	1.000	.179	
		Significance (2-tailed)	.	.476	
		df	0	16	
	X <sub>2</sub>	Correlation	.179	1.000	
		Significance (2-tailed)	.476	.	
		df	16	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Tabel 10 menunjukkan bahwa persentase Produktivitas Kerja Pustakawan UII sebesar 52,632% berada dalam kategori sedang, dan kategori rendah sebesar 26,316%, dan sebesar 21,053% berada pada kategori tinggi. Jumlah tersebut dari 19 pustakawan UII yang merupakan total sampel dalam penelitian ini.

#### Uji Statistik dan Hipotesis

Hubungan Variabel Kepemimpinan Profetik (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan profetik(X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja(X<sub>2</sub>) adalah 0,309 dengan tingkat signifikansi 0,197.

Menurut Young (Wahid Sulaiman, 2004:84) angka korelasi 0,309 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah.

Sedangkan koefisien korelasi antara kepemimpinan profetik (X<sub>1</sub>) dan produktivitas kerja (Y) adalah 0,474 dengan tingkat signifikansi 0,40. Menurut Young Sulaiman,2004:84) angka 0,474 menunjukkan tingkat hubungan yang substansial. Lebih lanjut koefisien korelasi antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan produktivitas kerja (Y) adalah 0,339 dengan tingkat signifikansi 0,156.

Menurut Young Sulaiman, 2004: 84) angka 0,339 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Sementara itu koefisien korelasi antara kepemimpinan profetik (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,179 dengan tingkat signifikansi 0,476. Menurut Young Sulaiman, 2004:84) angka 0,179 menunjukkan tidak adanya hubungan.

Berdasarkan uji statistik dan hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara kepemimpinan profetik kepala divisi perpustakaan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII. Dengan demikian maka, hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan profetik kepala divisi perpustakaan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Koefisien korelasi antara kepemimpinan profetik ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,474 dengan tingkat signifikansi 0,40. Angka 0,474 menunjukkan tingkat hubungan yang substansial;
2. Koefisien korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,339 dengan tingkat signifikansi 0,156. Angka 0,339 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah; dan
3. Koefisien korelasi antara kepemimpinan profetik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,179 dengan tingkat signifikansi 0,476. Angka 0,179 menunjukkan tidak adanya hubungan; serta
4. Koefisien korelasi antara kepemimpinan profetik ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,309 dengan tingkat signifikansi 0,197. Angka korelasi 0,309 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah.

Berdasarkan uji statistik dan hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara kepemimpinan profetik kepala divisi perpustakaan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII. Dengan demikian maka, hasil penelitian ini menolak

hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan profetik kepala divisi perpustakaan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pustakawan UII.

### 2. Saran

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pijakan terkait dengan upaya meningkatkan kemampuan para calon kadiv untuk menjadi pemimpin yang benar-benar jujur, amanah, cerdas dan mampu menyampaikan kebenaran.
2. Perlu adanya pelatihan kepemimpinan secara terstruktur bagi para pegawai UII sehingga dimasa mendatang mereka benar-benar menjadi pemimpin yang profetik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adz-Dzakiey, Hamdani Bakran. 2006. *Psikologi Kenabian: Memahami Eksistensi Motivasi dan Mengingat*. Buku ke-4. Yogyakarta: Daristy.
- Al Qur'an In Word Ver.1.0.0*. Created by Mohamad Taufiq. mtaufiq@rocketmail.com
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2003. *Managing People: A Practical Guide for Line Managers*. Mengelola Karyawan. Jakarta: PT Bhuaana Ilmu Populer.
- Asifudin, A.J. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Bangash, Zafar. 2000. *The Concepts of Leader and Leadership in Islam*. Presented a Paper on Leadership at the ICIT's Conference on The Seerah- a Power Perspective in Colombo, Sri Lanka in June.
- Budiharto, Sus. 2006. *Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik*.

- Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Fakih, Aunur Rohim dan Wijayanto, lip. 2005. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Gomes, 1995. *Managing human resources*, 3<sup>rd</sup>/ed. New York: Prentice Hall Inc.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis, dan Disertasi Jilid 3, Cetakan ke-19*. Yogyakarta: Andi.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/produktivitas-kerja-definisi-dan.html>; -- 25 Jan 2010 pk 12:42)
- Kuswadi. 2004. *Cara mengukur kepuasan karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian 1: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian 2: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munawwir, EK. Imam. 1982. *Asas-asas Kepemimpinan dalam Islam*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai, Cetakan pertama*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi.
- Universitas Islam Indonesia. 2009. *Direktori Pegawai Perpustakaan di Lingkungan UII*. Yogyakarta: Direktorat Perpustakaan UII.
- Walker. 1980. *Human Resource Strategy*. New York: McGraw Hill.