

**PEGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PENGURUS MAJELIS WAKIL CABANG
(MWC) NAHDLATUL ULAMA (NU) KECAMATAN
KARANGAWEN DALAM KEGIATAN DAKWAH**



SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Alif Wakhidatul Umami

1103095

**FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2008**

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Peretujuan Naskah skripsi

Kepada.

Yth. Bapak Dekan Fakultas Dakwah

IAIN Walisongo Semarang

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : ALIF WAKHIDATUL UMAMI

NIM : 1103095

Fak/ jur : Dakwah/ Manajemen Dakwah (MD)

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENGURUS MAJELIS WAKIL CABANG (MWC) NAHDLATUL ULAMA (NU) KECAMATAN KARANGAWEN DALAM KEGIATAN DAKWAH**

Dengan ini telah saya setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 9 Juli 2008

Pembimbing

Bidang Substansi Materi

Bidang Metodologi dan Tata tulis

Drs.M. Sulthon, M.Ag.
NIP. 150 254 298

Drs. H. Nurbini, M.SI.
NIP. 150 261 768

MOTTO

(البخارى رواه) عيته ر عن مسئول كلكم و راع كلكم ...

Artinya : *Tiap-tiap kamu adalah pemimpin dan kamu akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinanmu masing-masing. (HR. Bukhari)*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang telah memberi warna tersendiri dalam hidup penulis:

Orangtuaku yang senantiasa mencurahkan kasih sayang bagi anak-anaknya dan karena restu mereka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

Kelima kakakku yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya. (Drs. Ahmad Nurul Huda, Alfi Huda, S.E., Miftakhur Rozak, Fatkhul Hikam S.Pt., Ali Murtadho, S.Hi.).

Adik dan sahabatku yang cantik (Choirotun Nisa) yang senantiasa meluangkan waktu untuk menemaniku.

Keponakan-keponakanku yang lucu (Ariq, Aufa, Nina, Dila, Lia, Abi, Rizka, Azka, Dika, Afa).

Orang paling istimewa dalam hatiku (Nur Huda) yang selalu setia memberikan semangat dan menjadi sandaran hatiku saat aku merasa lelah.

Sahabat-sahabat seperjuanganku (Nurul Cholisoh, Layinatul Mawadah, Dewi Sartika Amelia) hidupku lengkap karena memiliki kalian.

Dan akhirnya kupersembahkan karya sederhana ini untuk segala ketulusan kalian.

Semoga apa yang telah menjadi harapan menjadi kenyataan. Amin.....

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak erisi satupun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, Juni 2008

Alif Wakhidatul Umami
Nim. 1103095

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang maha pengasih dan penyayang, bahwa segala taufiq dan hidayah-Nya mak penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi yang berjudul: “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP RESTASI KERJA PENGURUS MAJELIS WAKIL CABANG NAHDLATUL ULAMA DALAM KEGIATAN DAKWAH” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) akultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidup penulis:

1. Untuk orangtuaku;
2. Untuk kakak-kakakku;
3. Untuk sepuluh keponakanku, dan;
4. Untuk sahabat-sahabatku.

Semua harapan yang telah menjadi kenyataan adalah karena cinta, ketulusan dan kasih sayang yang telah kalian berikan. Terimakasih.....

PERNYATAAN

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 9 Juli 2008

Alif Wakhidatul Umami
NIM: 1103095

ABSTRAKSI

Dari beberapa penelitian sebelumnya ditemukan hasil penelitian adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Diantaranya faktor kepemimpinan dan motivasi. Hal ini mengingat kepemimpinan seseorang akan menyangkut segala hal yang berkaitan dengan organisasi atau unit yang dipimpinnya tersebut terutama dalam menggerakkan bawahan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain kepemimpinan, faktor motivasi juga sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan tersebut dan mengambil judul skripsi *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam Kegiatan Dakwah.*

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan *correlation research*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sampel. Jumlah sampel yang diambil adalah 59 berdasarkan tabel *Krejcie*. Teknik sampel yang digunakan adalah *quota sample*. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan alat analisis regresi. Yaitu alat analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah diterima dengan nilai sig (*p value*) $0,004 < 0,05$ dan pengaruhnya sebesar 14%. Sedangkan dari hasil uji hipotesis kedua didapat nilai sig (*p value*) $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja adalah diterima dan pengaruhnya sebesar 14%. Kemudian untuk hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai sig (*p value*) $0,004 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja adalah diterima, sedangkan besarnya pengaruh adalah 18%. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan dan motivasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pengurus.

KATA PENGANTAR

Bismillah al-rahman-al-rahim

Segala puji dan syukur hanya kepada Allah, Tuhan seru sekalian alam. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Shalawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada junjungan agung Rasulullah Saw., keluarganya, dan sahabat-sahabatnya yang teramat shahih.

Alhamdulillah, atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi yang berjudul: “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENGURUS MAJELIS WAKIL CABANG (MWC) NAHDLATUL ULAMA (NU) KECAMATAN KARANGAWEN DALAM KEGIATAN DAKWAH” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Jamil, M.A. Selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Drs. H. M. Zain Yusuf, M. M, sebagai Dekan Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang.

3. Bapak Dr. M. Sulthon, M.Ag, dan Bapak Drs. H. Nurbini, M.SI, selaku pembimbing, yang telah membimbing, mengarahkan dan mendorong dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Saerozi, S.Ag., S.Pd., selaku dosen wali studi yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama proses perkuliahan.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya selama dibangun perkuliahan. Semoga yang telah Bapak Ibu Dosen berikan bermanfaat.
6. Keluarga saya yang telah memberikan kehangatan dan kasih sayang, Bapak Ahmad Solihin, Ibu Salamatusun dan Ibu Siti Juwariyah.
7. Sahabat-sahabatku yang senantiasa menemaniku, Dewi Sartika Amelia, Nurul Kholisoh, Layyinatul Mawadah, dan Any Masriatin.
8. Semua pihak yang telah memberikan do'a, semangat, harapan, serta perhatian kepada penulis yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, 9 Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAKSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	2
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	6
BAB II : KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA DALAM KEGIATAN DAKWAH.....	10
A. Kepemimpinan Dakwah.....	10
1. Pengertian Kepemimpinan Dakwah.....	10
2. Karakteristik Kepemimpinan Dakwah.....	11

3. Gaya Kepemimpinan Dakwah	16
B. Motivasi Dakwah	18
1. Pengertian Motivasi Dakwah	20
2. Asas-asas Motivasi Dakwah	21
3. Teori-teori Motivasi	23
C. Prestasi Kerja	26
D. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dalam Kegiatan Dakwah.....	27
E. Hipotesis	29
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	31
B. Definisi Konseptual dan Operasional	31
C. Sumber dan Jenis Data.....	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Metode Analisis Data.....	42
BAB IV : GAMBARAN UMUM MAJELIS WAKIL CABANG (MWC)	
NAHDLATUL ULAMA (NU) KECAMATAN	
KARANGAWEN	46
A. Gambaran umum Kecamatan Karangawen.....	46
1. Keadaan Geografi	46
2. Pemerintahan.....	47
3. Kependudukan	47

4. Sosial.....	49
B. Latar belakang berdirinya Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	52
C. Visi, Misi dan Tujuan	54
D. Struktur Kepengurusan Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	56
E. Data Hasil Penelitian.....	62

BAB V : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

TERHADAP PRESTASI KERJA PENGURUS MAJELIS

WAKIL CABANG (MWC) NAHDLATUL ULAMA (NU)

DALAM KEGIATAN DAKWAH..... 63

A. Deskripsi Data Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	63
1. Kepemimpinan Dakwah Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen.....	63
2. Motivasi Dakwah Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen.....	65
3. Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	66
B. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja dalam Kegiatan Dakwah	67
1. Uji Persyaratan Analisis.....	67

2. Analisis Regresi	73
a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	73
b. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	76
c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen	78
3. Hasil Uji Hipotesis	81
C. Hasil Penelitian	83
BAB VI : PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran-saran.....	87
C. Penutup	87

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rangkuman hasil uji validitas instrumen	40
Tabel 2. Rangkuman hasil uji reliabilitas instrumen.....	42
Tabel 3. Jumlah penduduk menurut kelompok umur di Kecamatan Karangawen	48
Tabel 4. Banyaknya sekolah, murid dan guru di Kecamatan Karangawen	50
Tabel 5. Banyaknya tempat ibadah di kecamatan Karangawen.....	51
Tabel 6. Banyaknya pemeluk agama di Kecamatan Karangawen	51
Tabel 7. Distribusi frekuensi kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah	64
Tabel 8. Distribusi frekuensi motivasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah	65
Tabel 9. Distribusi frekuensi prestasi kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah	66
Tabel 10. Rangkuman hasil uji normalitas data penelitian	70
Tabel 11. Rangkuman hasil uji homogenitas data penelitian.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Apabila kita memperhatikan Al-qur'an dan As-sunah maka kita akan mengetahui, sesungguhnya dakwah menduduki tempat dan posisi utama, sentral, strategis dan menentukan. Keindahan dan kesesuaian Islam dengan perkembangan zaman baik dalam sejarah maupun praktiknya, sangat ditentukan oleh kegiatan dakwah yang dilakukan umatnya (Hafidhuddin,1998: 67).

Menurut Amrullah Achmad (1985), dakwah Islam adalah aktualisasi imani (theologi) yang di manifestasikan dalam suatu sistem kegiatan manusia beriman dalam bidang kemasyarakatan yang dilaksanakan secara teratur untuk mempengaruhi cara merasa, berfikir, bersikap, dan bertindak manusia pada dataran kenyataan individual dan sosio-kultural dalam rangka mengusahakan terwujudnya ajaran Islam dalam semua segi kehidupan dengan menggunakan cara tertentu (Achmad, 1985: 2). Pada organisasi dakwah dalam proses pencapaian tujuan diperlukan sebuah manajemen yang baik, untuk dapat menjadi dinamisor dari seluruh kegiatan yang dinamis dan terarah, karena hampir dalam setiap sendi kehidupan peranan manajemen sangatlah vital, dan demikian juga yang terjadi pada sebuah lembaga dakwah (Munir dkk, 2006: 3).

Kepemimpinan merupakan variabel pokok untuk memajukan sebuah manajemen dan memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika tidak ada kepemimpinan, maka manajemen tidak akan berjalan efektif, walaupun terdapat faktor lain yang menunjang, seperti tenaga, karyawan, bahan baku, alat-alat produksi dan lainnya (Sinn, 2006: 243).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. (Anaroga, 1990: 02). Kunci kesuksesan dari suatu organisasi banyak ditentukan oleh kepemimpinan. Hal ini mengingat kepemimpinan seseorang akan menyangkut segala hal yang berkaitan dengan organisasi atau unit yang dipimpinnya tersebut terutama dalam menggerakkan bawahan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Sebuah kepemimpinan yang memperhatikan hubungan kemanusiaan, berusaha memenuhi kebutuhan dasar para anggotanya. Jika seseorang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya, maka mereka bisa menunaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan kerelaan (Sinn, 2006: 244).

Kebutuhan merupakan *“kekuatan yang menginisiasi dan mempertahankan perilaku”*. Kebutuhan mempengaruhi seseorang individu secara langsung, karena mereka sebagian mempengaruhi pikiran-pikiran dan tindakan-tindakannya. Kebutuhan seseorang, yang bekerja sama dengan emosi-emosinya, dan fungsi-fungsi psikologikal lainnya, bertindak sebagai motif-motif, yang mengendalikan tindakan-tindakannya-yakni perilakunya (Winardi, 2001: 8).

Erat kaitannya dengan kebutuhan ialah motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu.

Dengan motivasi yang baik dari seseorang karena telah terpenuhi kebutuhannya serta adanya kepemimpinan yang mempunyai kemampuan sebagaimana diharapkan, maka prestasi kerja seseorang akan dapat tercapai. Untuk itu seorang pemimpin haruslah benar-benar memahami kebutuhan bawahannya dengan dibantu oleh teori-teori kebutuhan yang ada terutama dalam menentukan gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi bagi para bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Nahdlatul Ulama (NU), sebagaimana yang diperkirakan memiliki anggota sekitar empat puluh juta orang, adalah organisasi sosial keagamaan terbesar di Indonesia, bahkan mungkin di dunia. Warga Nahdliyin tersebar hampir di seluruh penjuru Indonesia, terutama di daerah-daerah pedesaan, khususnya dengan basis terkuat di Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat di bawah kepemimpinan ulama atau kiai (Shodiq, 2004: iii).

NU diakui lebih dari sekedar organisasi yang dicirikan oleh adanya struktur dan proses manajemen administrasi. NU juga sering kali diidentifikasi sebagai sebuah komunitas yang dicirikan oleh tradisi yang berbasis pesantren. Nahdlatul Ulama (NU) sebagai sebuah organisasi massa lahir dari wawasan keagamaan yang bertujuan memajukan paham Islam *Ahlu Sunnah*

Waljama'ah. Aliran pemikiran Islam *Ahlus Sunnah Waljama'ah* di bidang sosial kemasyarakatan berlandaskan pada prinsip-prinsip keagamaan yang bercorak toleran dan bersifat moderat (Shodiq, 2004: iv).

Nahdlatul Ulama seringkali dikatakan sebagai organisasi berkumpulnya para ulama. Secara dialektik kepemimpinan ulama NU didasarkan pada pengakuan dan penerimaan masyarakat. Ulama adalah orang yang tertanam akarnya pada masyarakat, tumbuh dari masyarakat, dan berada ditengah masyarakat. Selain itu ulama menjadi penghubung antara budaya lokal dengan budaya Islam. Ulama juga bukan merupakan bentukan pemerintah yang diberi gaji untuk mengabdikan atau menerima upah dari suatu lembaga. Dengan demikian, ulama betul-betul mandiri dan tidak terikat secara struktural (Shodiq, 2004: iii). Secara Idealis, ulama biasanya berprinsip “apa yang bisa disumbangkan kepada organisasi” bukan “apa yang diperoleh dari organisasi” (Shodiq, 2004: iv).

Dari ketulusan inilah Nahdlatul Ulama dapat mencapai prestasi yang luar biasa, yaitu sebagai organisasi terbesar di Indonesia. Karena NU menerapkan fungsi kepemimpinan dalam Islam yang memiliki kekuatan iman, serta tujuan yang telah tertuliskan. Hal inilah yang mendorong dan memotivasi pemimpin NU untuk menjalankan tanggungjawabnya dengan harapan mendapatkan pahala dari Allah swt .

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mencoba mengatahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) dalam kegiatan

dakwah. Berdasarkan AD (Anggaran Dasar) pada Bab VI Pasal 9 dan ART (Anggaran Rumah Tangga) Bab IV Pasal 8 tentang struktur dan tingkat kepengurusan Organisasi Nahdlatul Ulama terdiri atas:

1. Pengurus Besar (PB) untuk tingkat Pusat
2. Pengurus Wilayah (PW) untuk tingkat propinsi
3. Pengurus Cabang (PC) untuk tingkat Kaupaten/Kotamadya/Kota Administratiff; dan Pengurus Cabang Istimewa (PCI) di luar Negeri.
4. Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) untuk tingkat Kecamatan
5. Pengurus Ranting (PR) untuk tingkat Desa/Kelurahan (Shodiq, 2004: 46)

Dalam penelitian ini fokus pada Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) yang berada pada kepengurusan tingkat Kecamatan Karangawen.

B. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam kajian penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah?

C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah.

2. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis, yaitu dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen dakwah khususnya dalam kepemimpinan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat menjadi acuan dan informasi bagi pemimpin organisasi/perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja bawahannya.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini akan mendeskripsikan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelum ini dan berkaitan erat dengan penelitian yang akan penulis kaji, antara lain:

Pertama, Ali Mustain (2004) dengan judul *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada IAIN*

Walisongo Semarang. Dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan statistik. Analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa baik motivasi maupun kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan IAIN Walisongo. Sedangkan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima. Serta dari hasil uji hipotesis simultan yang menyatakan adanya pengaruh bersama-sama (kepemimpinan dan motivasi) terhadap prestasi kerja adalah diterima.

Kedua, Eddi Wiyanto (1993) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas pada Perusahaan Kapok Mulyo di Jalan Raya Kelet No. 300 Keling Kabupaten Jepara*. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktifitas mempunyai hubungan korelasi yang tinggi. Dan pengaruh kemampuan terhadap produktifitas mempunyai hubungan korelasi yang sedang. Sedangkan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktifitas mempunyai hubungan korelasi yang rendah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah pertama, semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin meningkat produktifitas pada perusahaan Kapok Mulyo. Kedua, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, semakin dapat meningkat produktifitas pada perusahaan Kapok

Mulyo. Ketiga, semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan kemampuan kerja yang tinggi, semakin dapat meningkatkan produktifitas perusahaan Kapok Mulyo. Hasil uji hipotesis pertama dan kedua dengan menggunakan uji hipotesis korelasi produk moment adalah diterima. Sedangkan hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji hipotesis korelasi berganda adalah diterima.

Ketiga, Nursalim (2003) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di PT. TASPEN (PERSERO) Semarang*. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik. Analisis data yang digunakan adalah analisis uji regresi. Hasil analisis dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengujian variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Hasil analisis pengujian variabel kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis pengujian variabel motivasi kerja dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan sangat signifikan, ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan.

Sementara penelitian yang akan penulis kaji yaitu tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam Kegiatan Dakwah”. Penelitian ini dilakukan di salah satu organisasi sosial keagamaan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan

Karangawen dalam kegiatan dakwah dan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah. Pembahasan persoalan dalam penelitian ini tidak hanya bidang sosial semata melainkan sosial keagamaan. Dengan demikian persoalan yang penulis teliti berbeda dengan karya-karya yang telah dicantumkan diatas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Suatu kenyataan kehidupan berorganisasi bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional (Siagian, 1991: 20). Begitu juga bagi organisasi dakwah.

Dalam melaksanakan kegiatan dakwah, kepemimpinan juga harus dimiliki oleh orang yang menyampaikan dakwah. Karena dalam lapangan dakwah akan banyak terjadi interaksi atau kerjasama antara satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan (Munir dkk, 2006: 220).

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata benda pemimpin. Definisi tentang kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya sebagaimana yang dikutip oleh Kartini Kartono dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?” sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan menurut George R. Terry adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
- b. Kepemimpinan menurut Ordway Tead adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- c. Kepemimpinan menurut Howard H. Hoyt adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Kartono, 2005: 57).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang dapat disebut pemimpin apabila seseorang itu dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, baik dalam individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun pengertian kepemimpinan dakwah adalah suatu sikap atau sifat yang dimiliki oleh seseorang yang menyampaikan dakwah (Da'i) yang mendukung fungsinya untuk menghadapi publik dalam berbagai kondisi dan situasi (Kayo, 2007: 61&62).

2. Karakteristik Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut menumbuhkan

teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership* (teori sifat/kesifatan dari kepemimpinan) (Kartono, 2005: 43). Salah satu penganut teori ini adalah George R. Terry. Dalam bukunya "*Principles of Management*" dituliskan sepuluh karakteristik kepemimpinan yaitu:

a. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniyah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi-situasi yang sering tidak menentu.

b. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil. Artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-meledak secara emosional.

c. Pengetahuan tentang relasi insani

Seorang pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan pengikutnya, yang disesuaikan dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada masing-masing individu.

d. Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama pada bawahannya).

e. Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif.

f. Dorongan pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri.

g. Ketrampilan berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya. Juga pandai mengkoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia, dan mahir mengintegrasikan pelbagai opini serta aliran yang berbedabeda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

h. Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik diharapkan juga menjadi guru yang baik.

i. Keterampilan sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk “mengelola” manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya.

j. Kecakapan teknis atau kecakapan Manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran tehnik tertentu. Juga memiliki kemahiran manjerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, membuat keputusan,

mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. (Kartono, 2005: 47-50).

Adapun sifat, ciri-ciri atau nilai-nilai pribadi yang hendaknya dimiliki oleh pemimpin dakwah itu antara lain sebagai berikut:

a. Berpandangan jauh ke masa depan

Salah satu fungsi pimpinan atau pemimpin adalah *planning*, yaitu pengambilan keputusan pada waktu sekarang untuk tindakan-tindakan dan tercapainya tujuan pada waktu akan datang. Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut seseorang pemimpin haruslah memiliki ketajaman pandangan jauh ke masa depan.

b. Bersikap dan bertindak bijaksana

Menjadi pemimpin itu tidaklah mudah. Sebab yang dihadapi adalah manusia dengan subyektivitasnya masing-masing. Dengan sikap bijaksana, sebagaimana dituntunkan oleh Allah dan Rasul-Nya, maka orang-orang akan dapat menerima apa yang disampaikan dengan senang hati.

c. Berpengetahuan luas

Penyelenggaraan dakwah itu mencakup segi-segi yang sangat luas. Usaha dakwah tersebut akan berjalan secara efektif, bilamana penyelenggaraannya dipimpin oleh orang-orang yang memiliki pengetahuan yang luas.

d. Bersikap dan bertindak adil

Sebagai pemimpin dakwah, haruslah bersikap dan bertindak adil. Sikap ini diperlukan, baik dalam memperlakukan para pelaksana dakwah yang dipimpinnya, maupun dalam melaksanakan fungsi-fungsi pimpinan lainnya.

e. Berpendirian teguh

Usaha dakwah yang bermaksud membina dan mengembangkan kehidupan masyarakat kearah tujuan dakwah, tidaklah jarang, bahkan selalu menghadapi berbagai persoalan dan tantangan. Untuk itu usaha dakwah memerlukan pimpinan yang mempunyai pendirian teguh, yang tidak mudah diombang-ambingkan oleh kondisi dan situasi yang senantiasa berubah-ubah itu.

f. Mempunyai keyakinan bahwa misinya akan berhasil

Pimpinan dakwah harus yakin bahwa misi yang dipimpinnya itu berkat pertolongan Allah swt akan berjalan dengan baik. Keyakinan akan keberhasilan misi yang dipimpinnya itu merupakan modal yang sangat berharga bagi pimpinan, berupa tumbuhnya kemantapan dalam sikap dan tindakan.

g. Berhati ikhlas

Seorang pemimpin dakwah haruslah mempunyai dorongan semata-mata karena mengharapkan keridlaan dari Allah swt.

h. Memiliki kondisi fisik yang baik

Menjadi pemimpin usaha dakwah tidaklah ringan, melainkan selalu dihadapkan pada tantangan dan rintangan. Tugas-tugas yang berat seperti itu tentulah akan lebih efektif bilamana dilakukan oleh orang-orang yang memiliki mental dan jasmani yang sehat dan kuat.

i. Mampu berkomunikasi

Pimpinan dakwah, disamping harus selalu menyampaikan ide, saran, nasehat, bimbingan, instruksi dan informasi-informasi lainnya kepada orang-orang yang dipimpinnya, ia pun harus berhubungan dengan pihak lain. Oleh karena itu pimpinan dakwah mestilah mampu dan menguasai cara-cara dan teknik berkomunikasi.

2. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik/khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan. W.J Reddin dalam artikelnya *What Kind Of Manager* yang dikutip oleh Kartini Kartono dalam bukunya *“Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?”*, menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu:

- a. Berorientasikan tugas (*task orientation*),
- b. Berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*),
- c. Berorientasikan hasil yang efektif (*effektivness orientation*).

Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan, yaitu:

1) *Tipe Deserter* (pembelot)

Sifatnya: bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.

2) *Tipe Birokrat*

Sifatnya: correct, kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.

3) *Tipe Misionaris* (*missionary*)

Sifatnya: terbuka, penolong, lemut hati, ramah-tamah.

4) *Tipe Developer*

Sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5) *Tipe Otokrat*

Sifatnya: keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

6) *Tipe Benevolent autocrat* (otokrat yang bijak)

Sifatnya: lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa, keterlibatan diri.

7) *Tipe Compromiser* (kompromis)

Sifatnya: plintat-plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.

8) *Tipe Eksekutif*

Bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun. (Kartono, 2005: 35)

Berbeda dengan kepemimpinan suatu organisasi usaha yang didasarkan pada aspek legal, formal, dan rasional maka bentuk kepemimpinan dakwah adalah kharismatik yang didasarkan atas kepercayaan dan keyakinan intuitif dan hubungan emosional yang terjalin dengan nilai-nilai keagamaan. Kekuatan pimpinan terletak pada kebijaksanaan yang dimilikinya. Kesetiaan dan kecintaan orang-orang yang dipimpin menyertai ketaatan dan ketundukan kepadanya (Kayo, 2007: 63).

B. Motivasi Dakwah

Perilaku manusia pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dari setiap perilaku adalah kegiatan. Dengan demikian semua perilaku itu adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan (Thoha, 2005: 206).

Perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Atau kalau menurut Fred Luthans terdiri dari tiga unsur yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*) (Thoha, 2005: 207).

Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *impuls*. Orang yang satu berbeda dengan yang lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha untuk mencapai tujuan baik sadar ataupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut (Thoha, 2005: 206-207).

Pemberian motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh pimpinan dakwah dalam rangka menggerakkan dakwah. Persoalan inti motivasi adalah bagaimana para pelaku atau pelaksana dakwah itu secara tulus ikhlas dan senang hati bersedia melaksanakan segala tugas dakwah yang diserahkan kepada mereka.

Timbulnya kesediaan untuk melaksanakan tugas-tugas dakwah serta tetap terpilihnya semangat pengabdian adalah karena adanya dorongan atau motif tertentu. Sesuai dengan sifat usaha yang didukungnya, yang tidak lain adalah dakwah Islam, seharusnya motif yang mendorong para pelaku dakwah itu semata-mata karena ingin mendapatkan keridhaan dari Allah swt. Meskipun demikian, mengingat bahwa para pelaku dakwah itu adalah manusia biasa,

maka pimpinan dakwah juga harus mempertimbangkan segi-segi manusiawinya (Shaleh, 1997: 112-113).

1. Pengertian Motivasi Dakwah

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2003: 141). Definisi motivasi menurut pakar yang dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya manusia” antara lain:

Menurut Edwin B Flippo, Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia, Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Sedangkan menurut Merle J. Moskowitz, motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran. motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (Hasibuan, 2003: 143-144).

Menurut J. Winardi bahwa motivasi adalah Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:06).

Dalam kegiatan dakwah motivasi diartikan sebagai sebuah kegairahan yang dimiliki para pelaksana dakwah dalam mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan dinamisator bagi para elemen dakwah yang secara ikhlas dapat merasakan, bahwa pekerjaan itu adalah kewajiban yang harus dilaksanakan. Pemberian motivasi itu antara lain dengan cara memenuhi kebutuhan dan harapan mereka serta memberikan sebuah penghargaan (Munir dkk, 2006: 139)

2. Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.

a. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan

keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan organisasi sehingga moral kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

d. Asas Wewenang yang didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan organisasi/perusahaan

disamping berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan bawahan dari organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2003: 146-147).

Dalam kegiatan dakwah, memperhatikan segi-segi kemanusiaan dalam rangka membangkitkan semangat kerja dan pengabdian itu banyak caranya, diantaranya sebagai berikut:

- a. Pengikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan
 - b. Pemberian informasi yang lengkap
 - c. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan yang telah diberikan
 - d. Suasana yang menyenangkan
 - e. Penempatan yang tepat
 - f. Pendelegasian wewenang (Shaleh, 1997; 113-116).
3. Teori-teori Motivasi
- a. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan teori Hierarki kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan:

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:
 - a) Kebutuhan fisik dan biologis
 - b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan.
 - c) Kebutuhan sosial.
 - d) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise.
 - e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (Hasibuan, 2003: 153-154).

b. Herzberg's Two Factors Motivation Theory

Frederick Herzberg mengemukakan Teori Dua Faktor atau sering juga disebut Teori motivasi kesehatan (faktor *Higienis*). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu; *Pertama*: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. *Kedua*: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang

apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemajuan
- 6) Pengembangan potensi individu

Rangkain ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan (Hasibuan, 2003: 157-158).

c. *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa seseorang mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan-motivasi-seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh seseorang karena didorong oleh:

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat,
- 2) Harapan keberhasilannya, dan
- 3) Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2003: 162).

C. Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara. Keith Davis merumuskan bahwa:

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Mangkunegara, 2000: 67&68).

D. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dalam Kegiatan Dakwah

Dalam pelaksanaan kegiatan dakwah, maka kepemimpinan juga harus dimiliki oleh orang yang menyampaikan dakwah. Karena dalam lapangan dakwah akan banyak terjadi interaksi atau kerjasama antara satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dakwah adalah sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang da'i yang mendukung fungsinya untuk menghadapi publik dalam berbagai kondisinya (Munir dkk, 2006: 220).

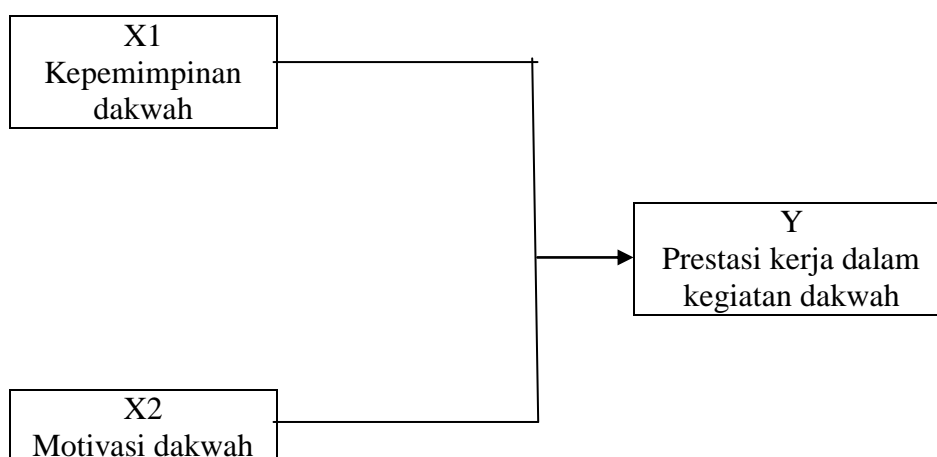
Kunci kesuksesan dari suatu organisasi banyak ditentukan oleh kepemimpinan. Hal ini mengingat kepemimpinan seseorang akan menyangkut segala hal yang berkaitan dengan organisasi atau unit yang dipimpinnya tersebut terutama dalam menggerakkan bawahan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam kegiatan dakwah motivasi diartikan sebagai sebuah kegairahan yang dimiliki para pelaksana dakwah dalam mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan dinamisator bagi para elemen dakwah yang secara ikhlas dapat merasakan, bahwa pekerjaannya itu adalah kewajiban yang harus dilaksanakan (Munir dkk, 2006: 139).

Memberikan motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan (manajer). Dengan motivasi tersebut dia akan dapat membangkitkan inspirasi dan mendorong semangat orang lain (pengikut) agar bekerja lebih baik dan lebih produktif. Masalah terpenting dalam motivasi adalah mencari cara yang terbaik agar para anggota dapat selalu berprestasi tinggi untuk kepentingan organisasi. Apa dan bagaimana mendorong orang agar mau bekerja lebih baik dan lebih produktif. Untuk itu perlu diperhatikan dahulu apa yang mendorong seseorang itu bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari terlihat bahwa setiap orang bekerja digerakkan oleh suatu motif. Motif ini pertama-tama bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual, baik yang bersifat materiil maupun non materiil.

Masalah motivasi ini penting sekali dalam organisasi dakwah karena mempunyai fungsi ganda; ke dalam, motivasi berperan sebagai pendorong terhadap para pelaksana dakwah untuk meningkatkan produktivitas pencapaian sasaran organisasi, sedangkan ke luar, mendorong objek dakwah untuk secara nyata melaksanakan nilai-nilai ajaran Islam (Kayo, 2007: 66&67).

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan skema sebagai berikut:



E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Jika suatu hipotesis telah terbukti kebenarannya, ia akan berubah namanya disebut tesis, jadi merupakan teori. Hipotesis dapat diterima tetapi dapat ditolak, diterima apabila bahan-bahan penelitian membenarkan kenyataan dan ditolak apabila menyangkal (menolak) kenyataan (Narbuko dkk, 2005: 28-29).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah *pertama*, adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pengurus MWC NU kecamatan

Karangawen dalam kegiatan dakwah. *Kedua*, adanya pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja Pengurus MWC NU kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah. *Ketiga*, adanya pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja Pengurus MWC NU kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar,1998:5).

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-korelasi. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi. Ia juga bisa bersifat komperatif dan korelatif (Narbuko, 2005: 04).

B. Definisi Konseptual dan Operasional

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto,1996: 99). Hubungan variabel dalam penelitian ini merupakan hubungan asimetris, yaitu hubungan antara “variabel pengaruh” dan “variabel terpengaruh” (Singarimbun dkk, 1987: 55).

Untuk memudahkan pencarian data di lapangan serta pengukurannya guna analisa data, maka masing-masing variabel dituangkan dalam definisi konseptual dan operasional. Ketiga variabel tersebut di atas masing-masing sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Kepemimpinan

Definisi konseptual

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu (Anaroga , 1990: 02).

Definisi operasional

- a) Teknik hubungan antar manusia
- b) Teknik penggunaan komunikasi yang tepat
- c) Teknik menjadi teladan
- d) Teknik penyediaan fasilitas
- e) Teknik persuasi dan pemberian perintah

Motivasi

Definisi konseptual

Motivasi adalah Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi,2001: 6).

Definisi Operasional

- a) Memperhatikan harga diri
- b) Memenuhi kebutuhan partisipasi
- c) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai
- d) Terciptanya rasa aman

- e) Terpenuhinya kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah

Prestasi Kerja

Definisi Konseptual

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67). Dalam penelitian ini prestasi kerja yang dimaksud adalah prestasi kerja dalam kegiatan dakwah.

Definisi Operasional

- a) Kualitas Kerja Dakwah
- b) Kuantitas Kerja Dakwah
- c) Keandalan dalam melaksanakan kegiatan dakwah
- d) Sikap dalam melaksanakan kegiatan dakwah

C. Sumber dan Jenis data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh (Arikunto, 2002: 107). Data dapat dibedakan berdasarkan sumber data yang diperoleh, yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2006:122). Data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan dokumen-dokumen yang ada di MWC NU Kecamatan Karangawen.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2006:122). Dalam hal ini data diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Diantara proses dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002: 108). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen yang berjumlah 68 pengurus.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang. Pengambilan sampel ini berdasarkan tabel *Krecjie* (Sugiono, 2006: 62). Adapun teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik quota sample. Quota sample adalah pengambilan sampel berdasarkan pada jumlah sampel yang sudah ditentukan dan memenuhi persyaratan ciri-ciri populasi.

E. Metode Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka digunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi

Dengan metode ini orang melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki (Marzuki, 2002: 58). Observasi dilakukan terhadap pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen. Metode ini di gunakan untuk mendapatkan gambaran umum tentang MWC NU Kecamatan Karangawen.

2. Interview (wawancara)

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Ridwuan, 2002: 29). Adapun bentuk beberapa wawancara dari penelitian ini dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen, kemudian jawaban dari mereka nantinya dijadikan data penelitian. Metode ini di gunakan untuk memperoleh data tentang MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah.

3. Angket (*Questionnaire*)

Angket (*Questionnaire*) adalah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan menyebarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respons) tertulis seperlunya. Kegunaan angket sebagai formulir-formulir data ialah isinya selalu ditujukan untuk memperoleh fakta atau opini, atau fakta dan opini sekaligus (Kartono, 1990: 217 & 218). Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi dan prestasi kerja pengurus MWC NU Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah. Karena dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang kepemimpinan, motivasi dan prestasi kerja dalam kegiatan dakwah maka angket akan diberikan kepada bawahan dan bukan kepada pimpinan.

Angket yang telah selesai disusun kemudian harus uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2000: 174). Uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan rumus korelasi Product-Moment sebagai berikut:

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

r_{xy} : Koefisien korelasi

X : Skor untuk variabel bebas

Y : Skor untuk variabel terikat

N : Jumlah responden

(Arikunto, 2002: 146)

Kriteria uji validitas butir apabila harga r hitung setelah dikonsultasikan dengan r tabel adalah lebih besar pada taraf signifikan 5%, maka butir tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.. untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$: Varians total

(Arikunto, 2002: 171).

Kriteria yang digunakan untuk menetapkan reliabilitas instrumen adalah apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari r tabel product moment pada taraf signifikansi 5%

4. Dokumentasi

Adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2002: 206). Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berupa dokumen tentang MWC NU Kecamatan Karangawen.

F. Metode Analisis data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Dalam analisis ini penulis menggunakan teknik analisis data statistik. Statistik adalah pengetahuan tentang cara pengumpulan data, pengolahan dan pengambilan keputusan berdasarkan data yang diperoleh di lapangan (Hadi, 2004:1). Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametris. Statistik parametris terutama digunakan untuk menganalisa data interval dan data rasio yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiyono, 2002: 14). Adapun tahapan analisisnya serta rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis pendahuluan

Analisis ini digunakan dengan tabel-tabel distribusi frekuensi atau pembagian kekerapan, keseringan secara sederhana untuk setiap variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam analisis ini penulis memasukkan data-data yang terkumpul di dalam tabel distribusi frekuensi untuk memudahkan perhitungan dalam pengelolaan data selanjutnya.

Skala variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2002: 12). Adapun pemberian nilainya adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban **sangat setuju** (SS) diberi nilai 5
- b. Jawaban **setuju** (S) diberi nilai 4
- c. Jawaban **netral** (N) diberi nilai 3
- d. Jawaban **tidak setuju** (TS) diberi nilai 2
- e. Jawaban **sangat tidak setuju** (STS) diberi nilai 1

Sebelum dianalisis, maka data hasil penelitian perlu diuji. Uji persyaratan analisis regresi tersebut antara lain:

1) Uji normalitas data

Penggunaan statistik parametris, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal (Sugiyono, 2002: 69).

2) Uji homogenitas data

Melalui uji homogenitas data dapat diketahui apakah masing-masing kesalahan pengganggu (residual) dari variabel terikat untuk variabel bebas tersebut homogen atau tidak/mempunyai varian yang sama atau tidak.

3) Uji linieritas data

Linieritas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel endogen dengan variabel eksogen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel eksogen tertentu (Santoso, 2004: 43).

b. Analisis Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Adapun jalan analisisnya adalah melalui pengolahan data yang akan mencari pengaruh antara x dan y. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, oleh karena itu dalam pengujiannya peneliti menggunakan rumus regresi berganda dua predictor. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dari X_1 dan X_2

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

Y = Prestasi Kerja

c. Analisis lanjut

Analisis ini sebagai pengolahan lebih lanjut dari hasil analisis uji hipotesis, yaitu dengan ketentuan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

BAB IV

**GAMBARAN UMUM MAJELIS WAKIL CABANG (MWC) NAHDLATUL
ULAMA (NU) KECAMATAN KARANGAWEN**

A. Gambaran Umum Kecamatan Karangawen

1. Keadaan Geografi Kecamatan Karangawen

Keadaan geografi disini menggambarkan tentang tentang wilayah Kecamatan Karangawen. Baik dilihat dari batas-batas wilayah, luas wilayah dan penggunaan lahan di Kecamatan Karangawen.

Kecamatan Karangawen merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Demak. Sebelah utara Kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Guntur, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Klepu Kabupaten Semarang, serta sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Mranggen.

Secara administratif luas wilayah Kecamatan Karangawen adalah 6.714,6 km². Termasuk daerah agraris, wilayah Kecamatan Karangawen terdiri atas lahan sawah yang mencapai luas 795,81 ha, dan selebihnya 5.918,79 ha lahan kering. Menurut penggunaannya, sebagian besar lahan sawah yang digunakan berpengairan tadah hujan 310 ha, setengah teknis 322,81 ha. Sedang untuk lahan kering 3.115,55 ha digunakan untuk

tegal/kebun, 1.152,95 ha digunakan untuk bangunan dan halaman, selebihnya digunakan untuk lainnya (Jalan, Sungai, dll).

2. Pemerintahan

Pemerintahan disini dimaksudkan untuk menggambarkan tentang wilayah kecamatan karangawen secara administratif, yang terdiri dari jumlah desa, klasifikasi desa, jumlah perangkat, luas tanah bengkok dan luas tanah milik kas desa.

Secara administratif wilayah Kecamatan Karangawen terdiri atas 12 Desa, 57 Dusun, serta 135 RW dan 549 RT. Desa yang ada di Kecamatan Karangawen yaitu desa Jragung, Wonosekar, Margohayu, Tlogorejo, Teluk, Rejosari, Karangawen, Kuripan, Bumirejo, Brambang, Sidorejo dan Pundenarum. Seluruh desa di Kecamatan Karangawen sudah termasuk klasifikasi swasembada. Jumlah perangkat di Kecamatan Karangawen yang telah terisi adalah Kepala Desa berjumlah 12 orang, Sekretaris Desa 12 orang, Kepala Dusun 54 orang, Kepala urusan 60 orang dan Pembantu Kaur 73 orang. Luas tanah bengkok di Kecamatan Karangawen 699,23 ha atau 10,41% dari total wilayah, sedang tanah kas Desa mencapai seluas 85,513 ha atau 1,27% dari total luas wilayah Kecamatan Karangawen.

3. Kependudukan

Kependudukan disini dimaksudkan untuk menggambarkan jumlah penduduk dan kepadatan penduduk yang ada di Kecamatan Karangawen. Jumlah penduduk Kecamatan Karangawen berdasarkan hasil Registrasi Penduduk 2006 adalah sebanyak 80.133 orang terdiri atas 39.094 laki-laki

dan 41.039 perempuan. Jumlah ini naik sebanyak 1135 orang atau sekitar 1,44% dari tahun sebelumnya. Secara berurutan, penduduk terbanyak terdapat di Desa Rejosari dan Desa Brambang dengan jumlah masing-masing sebesar 10.348 orang dan 9.394 orang. Sedang penduduk terkecil terdapat di Desa Margohayu dan Desa Teluk dengan masing-masing sebanyak 4.461 orang dan 4.707 orang. Menurut kelompok umur, sebagian besar penduduk Kecamatan Karangawen termasuk dalam usia produktif (15-64 tahun) sebanyak 52.374 orang (65,35%), selebihnya 24.350 orang (30,38%) berusia dibawah 15 tahun dan 3.409 orang (4,25%) berusia 65 tahun keatas(Makmun, 2007: 20). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Jumlah penduduk menurut kelompok umur di Kecamatan
Karangawen

Usia	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0-4 th	3.932	3.964	7.896
5-9 th	4.129	4.015	8.144
10-14 th	4.278	4.032	8.310
15-19 th	4.113	4.401	8.514
20-24 th	3.737	4.504	8.241
25-29 th	3.493	3.660	7.153
30-34 th	3.190	3.467	6.657
35-39 th	2.943	3.026	5.969
40-44 th	2.480	2.220	4.700
45-49 th	1.749	1.743	3.492
50-54 th	1.328	1.421	2.749
55-59 th	1.080	1.298	2.378
60-64 th	1.138	1.383	2.521
65 th+	1.504	1.905	3.409
Jumlah	39.094	41.039	80.133

Dilihat dari kepadatan penduduknya, pada tahun 2006 kepadatan penduduk Kecamatan Karangawen mencapai 1.196,80 orang/Km². penduduk terpadat di Desa Brambang dengan kepadatan 1.862 orang/Km², sedang penduduk paling jarang berada di Desa Wonosekar dengan kepadatan 512 orang/Km².

4. Sosial

Sosial yang dimaksud disini adalah untuk menggambarkan tentang pendidikan yang meliputi jumlah sekolah dan jumlah guru yang ada di Kecamatan Karangawen, Kesehatan yang meliputi sarana dan prasarana yang ada di Kecamatan Karangawen, serta Agama yang meliputi jumlah prosentase pemeluk agama dan jumlah tempat ibadah yang ada di Kecamatan Karangawen.

a. Pendidikan

Keberhasilan Pendidikan sangat dipengaruhi oleh tersedianya sarana dan prasarana pendidikan seperti sekolah dan tenaga pendidikan (guru) yang memadai. Berdasarkan data dari Kantor Depdiknas Kabupaten Demak, pada tahun 2006 diketahui ada 40 Sekolah Dasar (SD), 5 Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan 3 Sekolah Lanjutan tingkat Atas (SLTA). Sedang jumlah guru berturut-turut 468 untuk SD, 147 untuk SLTP dan 64 untuk SLTA. Sedangkan banyaknya sekolah di Kecamatan Karangawen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Banyaknya Sekolah, Murid dan Guru di Kecamatan Karangawen

Tingkat Sekolah	Jumlah Sekolah	Jumlah Murid	Jumlah Guru
Taman Kanak-kanak	31	1.468	68
SD Negeri/Inpres	40	8.470	468
SLTP Negeri	2	1.462	78
SLTP Swasta	3	915	69
SLTA Negeri/Swasta	3	391	64
TPQ	44	3.205	225
Roudlotul Atfal (RA)	9	371	24
Setingkat SD diluar Depdikbud	6	1.384	63
Setingkat SLTP diluar Depdikbud	7	2.086	179
Setingkat SLTA diluar Depdikbud	1	245	16
Sekolah Diniyah	36	5.570	671

b. Kesehatan

Sarana Kesehatan yang terdapat di Kecamatan Karangawen adalah 2 Puskesmas, 2 Puskesmas pembantu, 10 Poliklinik Desa dan 1 Rumah Bersalin dengan tenaga medis yaitu 5 dokter, 28 paramedis, 19 bidan dan 31 dukun bayi.

c. Agama

Jumlah tempat ibadah yang ada di Kecamatan Karangawen yaitu 356 Musholla, 59 Masjid dan 12 Gereja.

Tabel 3
Banyaknya tempat ibadah di Kecamatan Karangawen.

Tempat Ibadah	Jumlah
Musholla	356
Masjid	59
Gereja Katholik/Protestan	12
Pura/Wihara	0

Sedangkan jumlah pemeluk agama di Kecamatan Karangawen yaitu 79.661 orang memeluk agama Islam, 439 memeluk agama Kristen Katholik, 17 memeluk Kristen Protestan dan 16 memeluk agama Hindu/Budha. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Banyaknya pemeluk Agama di Kecamatan Karangawen

Agama	Jumlah pemeluk	Prosentase
Islam	79.661	99,41%
Kristen Katholik	439	0,55%
Kristen Protestan	17	0,02%
Hindu/Budha	16	0,02%
Jumlah	80.133	100%

B. Latar belakang berdirinya

Keberadaan Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen tentunya tidak terlepas dari latar belakang berdirinya Nahdlatul Ulama itu sendiri. Karena Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen adalah Kepengurusan Nahdlatul Ulama yang ada dalam lingkup Kecamatan.

Hal ini sesuai AD (Anggaran Dasar) Nahdlatul Ulama pada Bab VI Pasal 9 dan tentang struktur organisasi Nahdlatul Ulama terdiri atas:

1. Pengurus Besar
2. Pengurus Wilayah
3. Pengurus Cabang .
4. Pengurus Majelis Wakil Cabang
5. Pengurus Ranting

Demikian juga dalam ART (Anggaran Rumah Tangga) Nahdlatul Ulama atas Bab IV Pasal 8 tentang struktur dan tingkat kepengurusan Organisasi Nahdlatul Ulama terdiri atas:

1. Pengurus Besar (PB) untuk tingkat Pusat
2. Pengurus Wilayah (PW) untuk tingkat propinsi
3. Pengurus Cabang (PC) untuk tingkat Kaupaten/Kotamadya/Kota Administratiff; dan Pengurus Cabang Istimewa (PCI) di luar Negeri.
4. Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) untuk tingkat Kecamatan
5. Pengurus Ranting (PR) untuk tingkat Desa/Kelurahan (Shodiq, 2004: 46).

Nahdlatul Ulama didirikan pada tanggal 16 Rajab 1344 H bertepatan dengan tanggal 31 Januari 1926 M di Surabaya. Latar belakang berdirinya Nahdlatul Ulama adalah kondisi transisi dari keterpurukan umat menuju kepada penyadaran pemahaman keagamaan mengalami puncaknya pada abad 20-an. Pada tahun 1924, Makkah ditaklukkan oleh Abd al-Aziz ibn Sa'ud yang beraliran Wahabi. Karena itu Makkah kala itu menjadi trend reformasi ajaran Islam dengan menekankan wawasan Islam sebagai falasafah hidup berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Ibn Sa'ud ketika berkuasa dengan mengalahkan Raja Hijaz (Makkah), Syarief Husein, dan putranya pada tahun 1924, tersebarlah berita bahwa para penguasa baru ini akan menghilangkan mazhab yang ada. Dan untuk mengambil alih komando umat, maka Ibn Sa'ud merencanakan menggelar Muktamar *Khilafiyah* sebagai ganti Daulah Usmaniyah. Kala itu seluruh negara Islam diundang melalui perwakilannya, termasuk Indonesia. Awalnya, utusan direkomendasi adalah HOS Cjokro

Aminoto (Syarikat Islam), KH. Mas Mansur (Muhammadiyah), serta KH. Wahab Hasbullah (pesantren). Namun karena tidak mewakili organisasi permanen, maka nama KH. Wahab Hasbullah dicoret. Peristiwa ini menyisakan sakit hati bagi kalangan pesantren karena tidak ada lagi yang dapat dititipi keberatan akan tindakan pemerintah Ibn Sa'ud. Kalangan pesantren sangat tidak menerima sikap penguasa Makkah kala itu yang anti kebebasan bermazhab, anti ziarah makam ulama, anti kegiatan membaca kitab berzanji dan sebagainya.

Karena kekecewaan yang tidak terhingga kepada kalangan modernis di tanah air serta faktor luar negeri, maka, para ulama pesantren membentuk Komite Hijaz (panitia aksi menanggulangi tindakan-tindakan penguasa Hijaz), serta mengirimkan sendiri delegasi menghadap Raja Ibn Sa'ud.

Bagi para kiai pengasuh pondok pesantren, pembaruan adalah sebuah keharusan. Seperti diketahui, KH. Hasyim Asy'ari tidak mempersoalkan dan menerima gagasan dari Muhammad Abduh untuk menghimbau umat agar kembali kepada Islam. Namun KH. Hasyim Asy'ari tidak dapat menerima pemikiran Muhammad Abduh agar umat Islam melepaskan diri dari keterkaitannya dengan *madzahib*.

Namun karena ide pembaruan yang dikemukakan kalangan modernis dilakukan dengan cara melecehkan, merendahkan, bahkan membodoh-bodohkan dan membuta tulikan ulama pesantren, maka kiai pesantren menolaknya. Sehingga, bukan substansi dari pembaruan yang ditolak para kiai, tapi pandangan bahwa ulama pesantren sebagai kelompok yang rendah

kualitas intelektualnya suatu hal yang menyinggung wibawa ulama pengasuh lembaga pendidikan Islam tertua itu. Bagi NU pembaruan adalah keharusan dengan tanpa harus menghilangkan khazanah keilmuan yang telah ada (Shodiq : 40-42).

C. Visi, Misi dan Tujuan

Nahdlatul Ulama (NU) sebagai organisasi jam'iyah (organisasi massa) lahir dari wawasan keagamaan yang bertujuan memajukan paham Islam *Ahlu Sunnah Waljama'ah*. Sebagai organisasi Islam yang berhaluan *Ahlu Sunnah Waljama'ah* dalam aqidah mengikuti aliran *Asy'ariyah-Maturidliyah*, dalam syariah/fiqih mengikuti salah satu mazdhab empat Hanafi-Maliki-Syafi'i dan Hambali, dan dalam tashawwuf mengikuti Al-Junaid dan Al-Ghozali. Dalam muktamar NU di Situbondo 1984, dirumuskan watak dan karakter NU sebagai organisasi (jam'iyah) dan komunitas NU (jama'ah), mempunyai sikap kemasyarakatan dan budaya (sosial-kultural) yang: Tawassuth (moderat), Tasamuh (toleran), dan Tawazun (harmoni). Kepemimpinan NU selama ini dipercayakan kepada para 'Ulama yang dipandang memiliki dimensi kepemimpinan yang memadai, yakni dimensi kepemimpinan ilmiah, kepemimpinan sosial, kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan administratif. Organisasi NU sejak dulu mempunyai kepedulian terhadap kehidupan bangsa dan negara (politik), dan partisipasinya dalam masalah berbangsa dan bernegara tersebut telah diwujudkan dengan berbagai macam manifestasi politik, mulai dari gerakan kebangsaan, perang merebut kemerdekaan, masuk dalam pemerintahan, menjadi partai politik dan aktivitas

politik praktis lainnya. Semua sikap, perilaku dan kiprah, serta perannya dalam semua hal tersebut ternyata tidak lepas dari akar dan nilai-nilai teologis yang diyakini, dan norma-norma syari'ah yang dijunjung tinggi, serta kesadaran spiritual/ rohaniyah yang dihayati, yakni *Ahlus Sunnah Waljama'ah*, serta doktrin-doktrin dan metodologi pemahamannya. Visi ke-jam'iyahnya dan ke-jama'ahan ini kiranya tidak diambil secara kebetulan, tetapi karena kesadaran dan pertimbangan obyektif, bahwa NU didirikan untuk kemaslahatan bangsa Indonesia yang pluralistik (majemuk) baik dalam keagamaan, kesukuan, kedaerahan maupun kebudayaannya. NU merasa membawa misi ke-Islamannya sebagai rahmat bagi kehidupan semesta (rahmatan li al-'alamin) (Hasan, 2005: xi-xii).

Visi, misi dan tujuan inilah yang menjadi pedoman bagi seluruh kepengurusan dari tingkat pusat hingga tingkat ranting dalam melaksanakan program kerja.. Begitu juga bagi kepengurusan Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen.

D. Struktur Kepengurusan Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen

Menurut AD (Anggaran Dasar) Nahdlatul Ulama pada Bab VI Pasal 9 dan tentang struktur organisasi Nahdlatul Ulama terdiri atas:

6. Pengurus Besar
7. Pengurus Wilayah
8. Pengurus Cabang .
9. Pengurus Majelis Wakil Cabang

10. Pengurus Ranting

Demikian juga dalam ART (Anggaran Rumah Tangga) Nahdlatul Ulama atas Bab IV Pasal 8 tentang struktur dan tingkat kepengurusan Organisasi Nahdlatul Ulama terdiri atas:

1. Pengurus Besar (PB) untuk tingkat Pusat
2. Pengurus Wilayah (PW) untuk tingkat propinsi
3. Pengurus Cabang (PC) untuk tingkat Kaupaten/Kotamadya/Kota Administratiff; dan Pengurus Cabang Istimewa (PCI) di luar Negeri.
4. Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) untuk tingkat Kecamatan
5. Pengurus Ranting (PR) untuk tingkat Desa/Kelurahan (Shodiq, 2004: 46).

Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen adalah Pengurus yang berada dalam naungan Pengurus Cabang (PC) Nahdlatul Ulama (NU) Kabupaten Demak. Kantor MWC NU ini berada di Jl. Raya Brambang Karangawen Kabupaten Demak. Adapun struktur kepengurusan Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) terdiri dari *Mustasyar*, *Syuriyah*, *A'wan*, *Tanfidziyah* dan Lembaga-lembaga..

Adapun rincian kepengurusannya masa khidmad 2006-2011 adalah sebagai berikut:

1. *Mustasyar*

Kedudukan mustasyar adalah sebagai penasehat kepengurusan. Adapun pengurus Mustasyar di MWC NU Kecamatan Karangawen berjumlah 3 orang, yaitu KH. Ahmad Ramelan, Drs. KH. TH. Sucipto dan K. Mukhlas

2. *Syuriyah*

Syuriyah merupakan pimpinan kepengurusan. Adapun tugas *syuriyah* adalah mengambil keputusan dan kebijaksanaan dalam masalah-masalah kepengurusan. Jadi semua keputusan ada ditangan *syuriyah* selama tidak melanggar AD (Anggaran Dasar) dan ART (Anggaran Rumah Tangga). Kepengurusan *syuriyah* terdiri dari *Rois* yaitu K.Aly Alghozi, BA., *Wakil Rois* yaitu KH. Hasan Mustamid dan Drs. KH. Halimi Husain, *Katib* yaitu K. Muzamil, *Wakil Katib* yaitu KH. Hasan Mustamid, dan *A'wan* yaitu KH. Musthofa Muchsin, K. Rohmad, KH. Markani, K. Rozikan, K. Thoha, K. Syarqowi, K. Zaenuri, K. Ahmad Salim dan K. Adziq

3. *Tanfidziyah*

Tanfidziyah adalah pimpinan dalam melaksanakan kebijakan dan keputusan yang telah diambil oleh *syuriyah*. Dalam hal ini *tanfidziyah* sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pengurus *syuriyah*. Kepengurusan *tanfidziyah* terdiri dari Ketua yaitu Drs. Nur Kholis M. Ag., Wakil Ketua yaitu Abdullah Zaini, S.Pd, S.IP., K. Abdul Jamil, K. Syamsudin, BA., Drs. Bukhori, Sekretaris yaitu Nur Alim Masduki, Wakil Sekretaris yaitu H. Nasron, K. Nur Khamim, AH., Nur Subkhan S.Pdi., Kasnu S.Pd., Bendahara yaitu H. Mahmudi, dan Wakil Bendahara yaitu Abdullah Zaini Dasuki.

4. Lembaga-lembaga

Lembaga-lembaga disini adalah pelaksana kebijakan dilapangan. Lembaga-lembaga tersebut terdiri dari

a. Lembaga Dakwah

Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama disingkat LDNU, bertugas melaksanakan kebijakan NU didalam penyiaran agama Islam Ahlussunah Waljama'ah. Pengurusnya yaitu

b. Lembaga *Ma'arif*

Lembaga Pendidikan *Ma'arif* Nahdlatul Ulama disingkat LP Ma'arif NU, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pendidikan dan pengajaran, baik formal maupun non formal selain Pondok Pesantren

c. Lembaga Sosial *Mubarot*

Lembaga sosial Mabarrot Nahdlatul Ulama disingkat LS Mabarrot NU, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang sosial dan kesehatan

d. Lembaga Ekonomi dan Pertanian

Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama disingkat LPNU, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan ekonomi warga NU. Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama disingkat LP 2 NU, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan pertanian dalam arti luas, termasuk eksplorasi kelautan

e. Lembaga *Ma'had Islamiyah*

Lembaga *Ma'ahid Al-Islamiyah* disingkat RMI, bertugas melaksanakan kebijakan NU didalam pengembangan pondok pesantren

f. Lembaga Ta'mir Masjid

Lembaga haiah Ta'miril Masjid Indonesia disingkat HTMI, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan dan pemakmuran masjid

g. Lembaga Sumber Daya Manusia

Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat LAKPESDAM, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidnag pengkajian dan ppengembangan Sumber Daya Manusia

h. Lembaga Seni Budaya

Lembaga Seni dan Budaya Nahdlatul Ulama disingkat LSB NU bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan seni dan budaya termasuk seni *Hadroh*.

i. Lembaga Penyuluhan Hukum

Lembaga Penyuluhan dn Bantuan Hukum disingkat LPBH NU bertugas melaksanakan penyuluhan dan memberi bantuan hukum

j. *Lajnah Bahtsul Masa'il*

Jumlah seluruh Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nadlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen yaitu 68 pengurus. Kepengurusan Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) untuk kepengurusan Syuriah dipimpin seorang Rois yaitu K. Alghozi, BA dan untuk kepengurusan Tanfidziyah diketuai oleh Drs. Nur Holis.

Dalam melaksanakan tugas-tugas kepengurusan, hasil yang telah dicapai oleh Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nadlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen yaitu antara lain:

a) Lembaga Dakwah

Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama disingkat LDNU, bertugas melaksanakan kebijakan NU didalam penyiaran agama Islam Ahlussunah Waljama'ah. Dalam hal ini LDNU telah berhasil memasukkan dan melestarikan pemahaman ke-NU-an di Madrasah se-Kecamatan Karangawen

b) Lembaga Ma'arif

Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama disingkat LP Ma'arif NU, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pendidikan dan pengajaran, baik formal maupun non formal selain Pondok Pesantren. Hasil yang telah dicapai oleh LP Ma'arif NU adalah telah didirikannya SMU Ma'arif di Desa Jragung.

c) Lembaga Sosial Mubarot

Lembaga sosial Mabarrot Nahdlatul Ulama disingkat LS Mabarrot NU, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang sosial dan kesehatan. LS Mabarrot NU setiap bulan Muharam melakukan pemberian santunan kepada yatim piatu, fakir miskin dan orang-orang jompo. Selain itu telah dibuat sumur resapan yang dapat digunakan oleh warga nahdliyin untuk memperoleh air bersih.

d) Lembaga Ekonomi dan Pertanian

Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama disingkat LPNU dan Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama disingkat LP 2 NU,

bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan ekonomi warga NU dan dibidang pengembangan pertanian.

LPNU telah mendirikan Lembaga Keuangan Islam (LKI) yaitu Koperasi Al-Fath dan LP 2 NU telah mengelola lahan pertanian yaitu berupa tanaman padi.

e) Lembaga Ta'mir Masjid

Lembaga haiah Ta'miril Masjid Indonesia disingkat HTMI, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan dan pemakmuran masjid. Hasil yang dicapai adalah masing-masing Masjid se-Kecamatan Karangawen telah ada Pengurus Ta'mir Masjid.

f) Lembaga Sumber Daya Manusia

Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat LAKPESDAM, bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengkajian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. LAKPESDAM telah berhasil mengadakan pembinaan kepada pengurus Neven-neven NU.

g) Lembaga Seni dan Budaya

Lembaga Seni dan Budaya Nahdlatul Ulama disingkat LSB NU bertugas melaksanakan kebijakan NU dibidang pengembangan seni dan budaya. LSB NU ini telah berhasil menyelenggarakan Festival rebana Setahun sekali.

Dari semua hasil yang telah dicapai oleh Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nadlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen tentunya tidak lepas dari peran pimpinan. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang

dapat mempengaruhi bawahan sehingga mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang telah ditugaskan kepadanya demi terwujudnya tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, faktor motivasi juga berperan penting dalam pencapaian prestasi kerja seseorang.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nadlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah maka akan kita bahas di bab selanjutnya.

BAB V

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENGURUS MAJELIS WAKIL CABANG (MWC) NAHDLATUL ULAMA KECAMATAN KARANGAWEN

A. Kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah

Penelitian dilakukan terhadap para Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen. Penelitian bersifat sampel sebanyak 59 diambil dari tabel *kriche* yang berpopulasi 68 orang. Data hasil penelitian tentang kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah dideskripsikan sebagai berikut:

Skor kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah hasil data lapangan (*Grand total*) adalah 6103, sedangkan skor idealnya adalah 8260. Sehingga ditemukan skor kondisi sebesar 73,89% dengan kriteria “Baik”. Kemudian untuk mengetahui frekuensi prosentase kriteria dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5

Distribusi frekuensi Kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawe dalam kegiatan dakwah

No	Interval Skor Butir	Frekuensi	%	Kriteria
1	120 - 140	5	8,48%	Sangat Baik
2	97 - 119	38	64,40%	Baik
3	74 - 96	15	25,42%	Agak Baik
4	51 - 73	1	1,70%	Kurang Baik
5	28 - 50	-	-	Tidak Baik
	Jumlah	59	100%	-

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah skor terbananyak pada rentangan angka 97 – 119 dipersepsikan pada kriteria “Baik” oleh 38 orang (responden) atau 64,41%; urutan kedua pada rentangan skor 74-96 dipersepsikan pada kriteria “Agak Baik” oleh 15 orang (responden) atau 25,42%; urutan ketiga pada rentangan skor 120-140 dipersepsikan pada kriteria “Sangat Baik” oleh 5 orang (responden) atau 8,48% ; dan urutan keempat pada rentangan skor 51 -73 dipersepsikan pada kriteria “Kurang Baik ” oleh 1 orang (responden) atau 1,70%.

Untuk memberikan gambaran yang jelas dapat dilihat pada gambar *histogram* di bawah ini:

Dari gambar *histogram* di atas terlihat bahwa kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah skor tertinggi pada rentangan skor butir 97 – 119, frekuensi 38, prosentase 64,41% pada kriteria “Baik”.

B. Motivasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) dalam kegiatan dakwah

Skor Motivasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah hasil data lapangan (*Grand total*) adalah 5926 sedangkan skor idealnya adalah 7965. Sehingga ditemukan skor kondisi sebesar 74,40% dengan kriteria “Baik”. Kemudian untuk mengetahui frekuensi prosentase kriteria dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6

Distribusi frekuensi Motivasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawe dalam kegiatan dakwah

No	Interval Skor Butir	Frekuensi	%	Kriteria
1	115-135	11	18,64%	Sangat Baik
2	93-114	30	60,85%	Baik
3	71-92	17	28,81%	Agak Baik
4	49-70	1	1,70%	Kurang Baik
5	27-48	-	-	Tidak Baik
	Jumlah	59	100%	-

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah skor terbanyak pada rentangan angka 93– 114 dipersepsikan pada kriteria “Baik” oleh 30 orang (responden) atau 60,85%; urutan kedua pada rentangan skor 71- 92 dipersepsikan pada kriteria “Agak Baik” oleh 17 orang (responden) atau 28,81%;

urutan ketiga pada rentangan skor 115-135 dipersepsikan pada kriteria “Sangat Baik” oleh 11 orang (responden) atau 18,64% ; dan urutan keempat pada rentangan skor 49-70 dipersepsikan pada kriteria “Kurang Baik ” oleh 1 orang (responden) atau 1,70%.

Untuk memberikan gambaran yang jelas dapat dilihat pada gambar *histogram* di bawah ini:

Dari gambar *histogram* di atas terlihat bahwa kepemimpinan Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah skor tertinggi pada rentangan skor butir 93– 114, frekuensi 30, prosentase 60,85% pada kriteria “Baik”.

C. Prestasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) dalam kegiatan dakwah

Skor prestasi kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah hasil data lapangan (*Grand total*) adalah 6300 sedangkan skor idealnya adalah 7375. Sehingga ditemukan skor kondisi sebesar 85,42% dengan kriteria “Sangat Baik”. Kemudian untuk mengetahui frekuensi prosentase kriteria dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6

**Distribusi frekuensi Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC)
Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawe dalam kegiatan dakwah**

No	Interval Skor Butir	Frekuensi	%	Kriteria
1	106-125	36	61,02%	Sangat Baik
2	86-105	19	32,20%	Baik
3	66-85	4	6,78%	Agak Baik
4	46-65	-	-	Kurang Baik
5	25-45	-	-	Tidak Baik
	Jumlah	59	100%	-

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah skor terbanyak pada rentangan angka 106-125 dipersepsikan pada kriteria “Sangat Baik” oleh 36 orang (responden) atau 61,02%; urutan kedua pada rentangan skor 86-105 dipersepsikan pada kriteria “Baik” oleh 19 orang (responden) atau 32,20%; urutan ketiga pada rentangan skor 66-85 dipersepsikan pada kriteria “Agak Baik” oleh 4 orang (responden) atau 6,78%. Untuk memberikan gambaran yang jelas dapat dilihat pada gambar *histogram* di bawah ini:

Dari gambar *histogram* di atas terlihat bahwa prestasi kerja Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) Kecamatan Karangawen dalam kegiatan dakwah skor tertinggi pada rentangan skor butir 106-125, frekuensi 36, prosentase 61,02% pada kriteria “Sangat Baik”.

D. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) dalam kegiatan dakwah

Uji dalam menguji pengaruh kepemimpinan dakwah (X1) terhadap prestasi kerja (Y) digunakan analisa regresi sederhana dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Dimana, Y = Prestasi Kerja; X1 = Kepemimpinan Dakwah; a = bilangan konstanta; b = koefisien regresi. Berdasarkan perhitungan analisis didapat harga koefisien regresi yang dapat dilihat pada table berikut ini.

Model Summary

Anova

Coefficients

Dari table diatas harga bilangan konstanta (a) = 66,126, koefisien regresi (b) = 0,393, maka persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 66.126 + 0,393 X1$$

Dimana, Y = Prestasi Kerja; X1 = Kepemimpinan dakwah

Berdasarkan persamaan ini dapat diprediksi bahwa prestasi kerja (Y) rata-rata akan berubah sebesar 0,393 untuk setiap perubahan yang terjadi pada variable kepemimpinan dakwah (X1).

Hasil perhitungan berdasarkan analisis anova, diperoleh harga F regresi = 8,364 dengan sig F = 0,005

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Amrullah. 1990. *Dakwah Islam dan Perubahan Sosial*. Jakarta: PLP2M.
- Anaroga, Panji. 1990. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saefuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafidhuddin, Didin. 1998. *Dakwah Aktual*. Surabaya: Gema Insani.
- Hanafi, Mamduh M. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Statistik*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasan, Muhammad Tholhah. 2005. *Ahlussunah Wal-jama'ah dalam persepsi dan tradisi NU*. Jakarta : Lantabora
- Kartono, Kartini. 1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali.
- Kayo, Khatib Pahlawan. 2007. *Manajemen Dakwah: Dari Dakwah Konvensional menuju Dakwah Profesional*. Jakarta: Amzah.
- Mangkunegara, A. A. Prabu Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE-UII.
- Munir, M dan Wahyu Ilaihi. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada media.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Shaleh, Rosyad. 1977. *Manajemen Dakwah Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Shadiq, Muhammad.2004. *Dinamika Kepemimpinan NU: Refleksi Perjalanan KH. Hasyim Muzadi*. Surabaya: LTN NU Jawa Timur.
- Siagian, Sondang P. 1991. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2006. *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- Sudjana, Nana. 1983. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Transito
- Sugiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Kosep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alif Wakhidatul Umami
NIM : 1103095
Tempat/Tanggal Lahir : Demak, 27 Juni 1985
Alamat : Jl. Tegal Mas no.224 RT/RW: 11/02 Kecamatan
Mranggen Kabupaten Demak
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan : 1. SD N I Mranggen, Demak lulusan tahun 1997
2. SMPN I Mranggen, Demak lulusan tahun 2000
3. MA Tajul Ulum Brabo, Tanggung Harjo, Grobogan
lulusan tahun 2003

Demikian riwayat singkat pendidikan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Demak, 9 Juli 2008

Penulis

Alif Wakhidatul Umami
NIM. 1103095