UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi telah menumbuhkan modernitas yang telah menimbulkan perubahan tata nilai kehidupan manusia. Akhir-akhir ini, terjadi perubahan sangat pesat di Indonesia yang menuntut adanya penyesuaian diri dari individu atau masyarakatnya. Perubahan tersebut antara lain dari masyarakat agraris ke masyarakat industri, dari masyarakat nasional ke masyarakat modern. Berbagai perubahan selama hidup manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas manusia yaitu bekerja (Pratama, 2011).

Bekerja merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan manusia. Bekerja bukan hanya menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup, bahkan rnerupakan bagian dari kehidupan itu sendiri. Allah SWT melarang manusia untuk bermalas-malasan dan rnemerintahkan manusia untuk bekerja keras agar memperoleh kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat. Niat bekerja harus di dasarkan karena Alllah SWT, karena bila niat ditujukan kepada Allah SWT, maka akan rnemiliki nilai ibadah disamping imbalan material karena usahanya (Maulana, 2004).

Suatu organisasi atau perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di

abad 21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional (Subyantoro, 2009).

Sumber daya manusia ini disebut juga sebagai karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009). Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Selain karyawan sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994).

Keadaan ini menjadikan karyawan sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Dalam aktivitas pengelolaan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sumber daya manusia inilah membutuhkan suatu motivasi kerja pada karyawan. Apabila karyawan termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka mencapai suatu tujuan organisasi yang tepat mengatur aktifitas kegiatan yang efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2007) motivasi kerja merupakan daya pendorong untuk bekerja yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang Muslim dalam bekerja. Adapun hadist motivasi kerja dalam islam yaitu:

"Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla". (HR. Ahmad).

Vroom (Siagian, 1994) mengemukakan motivasi kerja merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya seperti gaji yang pantas, uang tunjangan, status dan penghargaan. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan dari Vroom berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Motivasi kerja menurut Kinlaw (1985) adalah suatu kondisi yang terdapat dalam diri individu atau dari lingkungan kerja individu yang mendorong dan mengarahkan pada suatu tingkah laku tertentu. Kinlaw menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaanya. Pekerja yang memiliki motivasi kerja rendah adalah seseorang yang sering kali tidak mau melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaanya.

Motivasi kerja menurut Kinlaw (1985) di bagi ke dalam tiga dimensi, yang pertama yaitu *match* yaitu seorang pekerja akan melihat derajat antara kebutuhan-kebutuhan dengan apa yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut, lalu *return* yaitu seorang pekerja juga akan membandingkan ganjaran yang diperolehnya dengan kerugian yang dialaminya, kemudian *expectation* yaitu pertimbangan seorang pekerja untuk menentukan sampai sejauh mana lingkungan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

pekerjaan menguntungkan bagi dirinya.

Organisasi atau perusahan yang berkembang memelukan motivasi kerja yang tinggi dari karyawanya, namun masih ada organisasi atau perusahaan yang masih memiliki karyawan dengan motivasi kerja yang rendah, sehingga mengakibatkn tidak berjalanya visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Savitri (2014) motivasi kerja dapat menimbulkan semangat dan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, dengan semakin tinggi nya motivasi kerja dalam pekerjaannya karyawan diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Pada kenyataanya, dalam kegiatan berorganisasi masih ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Kinlaw (1985) menyatakan karyawan atau pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah adalah seseorang yang sering kali tidak mau melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaanya, itu dapat dilihat dari dimensi yang dikemukakan Kinlaw yaitu *match, return,* dan *ecpectaton.*

Dilihat dari dimensi yang dikemukakan Kinlaw didapatkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 24 Mei 20017 di Rektorat UIN Suska Riau bahwa ada beberapa karyawan yang memilki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari dimensi *match* beberapa karyawan kurang memilki kebahagian dalam bekerja karena menurut subjek kebahagian itu relatif kemudian kepentingan keluarga dapat menggagu pekerjaan serta ketika mendapatkan kesulitan dalam bekerja beberapa karyawan tetap menjalankan karena merupakan tanggung jawab tetapi mengerjakanya begitu saja tanpa meminta bantuan dengan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

rekan kerja maupun atasan nya. Lalu dari dimensi *return* beberapa karawan tidak mendapatkan tunjangan dari kantor, tidak mendapatkan pujian serta promosi jabatan dari atasan ketika bekerja maksimal yang membuat beberpa karyawan melakukan hal-hal yang diluar dari pekerjaanya seperti duduk santai sambil mengobrol diluar ruangan bersama rekan kerja sambil merokok serta menonton tv dan *youtube* serta bermain *games* atau internet dalam waktu bekerja dan terkadang karyawan merasa mendapatkan tekanan dalam bekerja. Kemudian dari dimensi *expectation* beberapa karyawan pernah mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja serta merasa batas waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi beban, kemudian atasan kurang memberi bantuan ketika karyawan membutuhkan.

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting karena peran pemimpin erat kaitannya dengan bawahan. Memotivasi karyawan juga bisa menjadi sangat sulit karena seorang pemimpin atau manajer suatu perusahaan harus memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan karyawan. Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan dan menggunakan cara-cara yang berbeda-beda dalam memimpin setiap organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan dapat berorientasi pekerjaan dan dapat juga berorientasi pada orang perorang. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pekerjaan cenderung untuk memberikan fokus pada pekerjaan dan prosedur yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan, lain halnya dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang perorang. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang perorang ini cenderung untuk memberikan perhatian pada

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

pemeliharaan tim dan memastikan bahwa seluru orang mendapatkan kepuasan dalam setiap pekerjaanya (Sule & Saefullah, 2008).

Penelitian dari Azhar (2009) menunjukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan. Kemudian penilitian lain dari Ancok dan Wagimo (2004) menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kedua gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan, tetapi gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi bawahan lebih kuat dari pada hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi bawahan. Penelitan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhaskara dan Sandroto (2011) menunjukan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang bersifat transformatif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemudian mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja. (Mujiasih dan Sutrisno Hadi, 2003 dalam Ancok dan Wagimo, 2004).

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio, 1994 (dalam Munandar, 2001) didefenisikan sebagai interaksi antara pemimpin dan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi sesorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama.

Sedangkan Burns (Yukl, 1998) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran ke tingkat moralitas yang lebih tinggi. Lebih lanjut Yukl (1998) menjelaskan bahwa para pemimpin transformasional mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin, sehingga para pengikut termotivasi untuk melakukan yang lebih dari harapan semula.

Bass dan Avolio, 1994 (dalam Munandar, 2001) menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional biasanya menampilkan perilaku mereka yang diasosiasikan dengan 5 karakteristik atau aspek-aspek sebagai berikut: *Attributed Charisma* digambarkan ketika seorang pemimpin yang mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. *Inspirational Leadership* mewakili perilaku seorang pemimpin yang mampu menimbulkan inspirasi pada pegawai. *Intellectual Stimulation* mengacu pada pemimpin yang mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja baru dalam mempersiapkan tugas-tugasnya. *Individual Consideration* mengacu pada pemimpin yang memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. *Idealized Influence* menggambarkan pemimpin dengan pengaruh

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Tichky dan Devanna (Jewell dan Siegall, 1998) selalu dikaitkan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional bukan merupakan dua kutub terpisah dalam satu kontinum, tetapi terletak dalam dua kontinum, sehingga merupakan dua hal terpisah yang saling melengkapi/komplementer (Tejeda *et al.,* 2001; Seltzer dan Bass, 1990; Conger, 1999; Bass 1985, dalam Prajogo 2005).

Robbins dan Mary (2010) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional tidak boleh dipandang sebagai pendekatan yang bertentangan dalam menyelesaian pekerjaan. Kepemimpinan transformasional berkembang dari hasil kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat usaha dan kinerja karyawan yang jauh jauh lebih baik dari pada yang dihasilkan oleh pendekatan transaksional saja.

Menurut Bass dan Avolio, 1994 (dalam Munandar, 2001) gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antar pemimpin, rekan kerja dan bawahannya. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak terkait untuk menentukan apa yang dibutuhkan dan bagaimana spesifikasi kondisi dan upah atau hadiah jika bawahan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gaya kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai pimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai (Munawaroh, 2011). Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada di bawah target. Menurut Bass, 1990, dan Hughes, et al, 2002 (dalam Ancok dan Wagimo, 2004) imbalan akan mempengaruhi motivasi kerja bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan.

Bass dan Avolio, 1994 (dalam Munandar, 2001) menjelaskan bahwa pemimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa *Contingent Reward*, pegawai dijanjikan imbalan yang setimpal jika dapat melaksanakan pekerjaan yang menguntungkan organisasi. *Management by Exception-Active*, pemimpin secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya agar tidak membuat kesalahan, atau kegagalan. *Management by Exception-Passive,* pemimpin baru bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius. *Laissez-Faire,* pemimpin membiarkan bawahannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya.

Kepemimpina yang sama dapat memunculkan persepsi yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainya. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang beraneka ragam sering kali menyebabkan persepsi yang muncul dianta para karyawan. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja sangat

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dipengarhi oleh harapan dan kebutuhan para pegawai terhadap kepemimpinan. Menurut Siagian (1994) persepsi dapat berpengaruh terhdap motivasi kerja seseorang dan harapan-harapan yang dimilikinya akan mempengaruhi persepsinya.

Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional akan memunculkan persepsi yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan mewujudkan motivasi kerja pada masing-masing karyawan. Jika gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dirasakan oleh karyawan sesuai atau mendekati harapan dan kebutuhan karyawan, maka akan dipersepsikan secara positif oleh karyawan tersebut, sehingga akan terwujud pengertian atau penalaran serta perasaan atau emosi yang positif pula. Namun sebaliknya, apabila persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dirasakan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka akan dipersepsikan negatif, sehingga terciptalah motivasi kerja yang rendah.

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (1999) adalah proses penerimaan informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah pengindraan yang berupa penglihatan, pendengaran, dan peraba. Sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran yang berupa kognisi. Selanjutnya menurut Walgito (2010) persepsi adalah suatu proses yang aktif, karena seluruh aspek dalam diri individu dalam melakukan pemaknaan menyebabkan stimulus yang sama dapat diartikan berbeda-beda pada beberapa individu.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah penilaian

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seorang karyawan terhadap pimpinanya dalam bekerja yaitu sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi/menginspirasi bawahanya sehingga para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Selanjutnya, persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional adalah penilaian seorang karyawan terhadap pimpinanya dalam bekerja yaitu sebagai pemimpin yang melibatkan atau menekankan pada imbalan (*reward)* serta hukuman (*punishment)* untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja. Pengalaman perasaan, kemampuan berfikir, dan kebutuhan karyawan-karyawan akan gaya kepemimpina transformasional dan transaksional dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Kerja pada Karyawan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu apakah ada hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dari peneitian ini adalah untuk meneliti dan mengkaji secara ilmiah hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian perihal hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan yang sudah dilakukan walaupun ada perbedaan subjek, objek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan hasil penelitian yang pernah dilakukan, antara lain:

1. Tondok, dkk (2004), meneliti tentang "Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel Y dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X1 dan X2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1: persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja berkorelasi secara positif dan sangat signifikan, H2: persepsi gaya kepemimpinan transaksional berkorelasi secara negatif dan tidak signifikan dengan kepuasan kerja, H3: persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, secara bersama-sama, berkorelasi secara positif dan sangat signifikan dengan kepuasan kerja, H4: kepuasan kerja karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.
2. Ancok, Djamaludin dan Wagimo (2004), meneliti tentang "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak

pada subjek dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X1, X2 dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kedua gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan, tetapi gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi bawahan lebih kuat dari pada hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi bawahan.

3. Savitri, Ayu Dewiati (2014), meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (Irna) II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul, variabel X yang hanya satu, dan subjek serta tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap II Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

4. Fazri (2014), meneliti tentang "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel Y dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X1 dan X2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Bhaskara dan Christine (2011), meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada pengaruh dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X1, X2 dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News.
6. Hutagaol (2010), meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemumpinan Terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI - AL yang Bertugas di Kapal Perang RI (KRI) Jenis Patroli Cepat (PC) Armada RI Kawasan Barat". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada gaya kepemimpinan, subjek dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan, pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri atas gaya kepemimpinan otokrtis, demokratis dan laissez faire (bebas) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja para prajurit TNI - AL yang bertugas di Kapal Perang RI (KRI) Jenis Patroli Cepat (PC) Armada RI Kawasan Barat. Secara pasrsial, gaya kepemimpinan otokratis dan laissez faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para prajurit TNI - AL yang bertugas di Kapal Perang RI (KRI) Jenis Patroli Cepat (PC) Armada RI Kawasan Barat.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Azhar (2009), meneliti tentang "Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Organisasi Perusahaan". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada gaya kepemimpinan yang berbeda dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif cenderung menghasilkan motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Namun, penerapan gaya kepemimpinan direktif, partispatif, dan delegatif juga cenderung menghasilkan motivasi kerja yang tinggi.
8. Sima (2013), meneliti tentang "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Mappaodang dan Rumah Sakit Kota Makassar". Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada subjek dan tempat penelitian. Persamaanya terletak pada variabel X dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di RS Bhayangkara Tingkat II Mappaodang secara langsung memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan di RSUD Kota Makassar gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional juga, akan tetapi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan hasil yang tidak berhubungan.

Berdasarkan pemaparan beberapa penelitian terdahulu, terdapat perbedaan maupun persamaan dengan penelitian yang disusun oleh peneliti, baik dari segi variabel, subjek maupun teori serta metode yang digunakan. Oleh karena itu,

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan sumbangan atau referensi ilmiah bagi bidang psikologi industri dan organisasi serta pihak Rektorat UIN Suska Riau, khususnya mengenai hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat khusunya para atasan, akan pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan di masa mendatang.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau