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 II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere,* kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Menurut Caplin (2006) motivasi adalah suatu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkahlaku menuju suatu sasaran.

Kerja menurut KBBI yaitu kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Kerja adalah suatu bentuk aktivitas tugas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas kerja melibatkan baik fisik maupun mental. Tujuan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumberdaya manusia dikemukakan oleh Ndraha (1999) bahwa kerja didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada unit sumberdaya.

Hasibuan (2004) mendefinisikan motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Anoraga (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan seemangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan itu menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Steers dan Porter, 1983). Senada dengan Gibson (1994) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya.

Menurut Munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai di dalam kerja dan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada dua faktor menurut Herzberg yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaanya (Tahir, 2014; Luthans 2006) yaitu :

a. Motivator (Faktor Intrinsik)

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor

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

pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

b. Hygiene Factor (Faktor Ekstrinsik)

Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, pengawasan supervisi/pemimpin, hubungan antar pribadi/pekerja, kebijaksaan dan administrasi perusahaan, dan kondisi kerja.

3. Dimensi-Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi-dimensi motivasi kerja menurut Dennis C. Kinlaw (1985), yaitu:

a. *Match* (Kecocokan)

Karyawan melihat apa yang menjadi kebutuhannya (*need*) sekaligus melakukan evaluasi terhadap berbagai alternatif tujuan (*goal*) dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut. Kemudian karyawan melakukan penilaian terhadap derajat kecocokan (*match*) yang ada antara kebutuhan dengan hal-hal yang harus dilakukan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Cara karyawan menilai kebutuhannya dan mengevaluasi tujuan alternatif dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu nilai-nilai, keyakinan, dan prioritas. Semakin besar kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan tujuan yang ingin diraih, maka karyawan tersebut akan semakin tergugah untuk mengerjakan tugasnya dan meraih tujuannya.

b. *Return* (Imbalan)

Mengenai harapan karyawan terhadap imbalan (*reward*) yang akan diterima dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai tujuan. 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

akan membandingkan antara imbalan ekstrinsik seperti upah, rasa aman, status dan sebagainya, dengan pengorbanan (*cost*) yang telah diberikan seperti misalnya waktu, kesulitan, rasa bosan, dan sakit hati. Berdasarkan hasil tersebut, maka selanjutnya karyawan akan memutuskan usaha apa yang perlu dikerahkan.

c. *Expectation* (Harapan)

Disini karyawan memastikan sejauh mana lingkungan memberi kemudahan. Karyawan mencoba melihat kompetensi yang dimiliki serta sumber-sumber eksternal seperti uang, sumber dya manusia, waktu dan teknologi. Kemudian membandingkan hal tersebut dengan hambatan-hambatan yang karyawan alami pada saat bekerja, seperti kebijaksanaan, persaingan, pengawasan yang buruk, birokrasi dan sebagainya. Didasari oleh perbandingan tersebut, seorang karyawan dapat memperkirakan kesanggupanya mengerjakan tugas.

B. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Secara etimologis, persepsi dalam bahasa inggris *"perception"* yang berasal dari bahasa latin *"percipere"* yang artinya menerima atau mengambil. Menurut Leavit, persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat seseuatu, sedangkan dalam arti luar adalah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu (Sobur, 2003).

Menurut kamus lengkap psikologi, persepsi adalah: (1) Proses mengetahui

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

atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera, (2) Kesadaran dari proses-proses organis, (3) (*Titchener*) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu, (4) variabel yang menghalangi atau ikut campur tangan, berasal dari kemampuan organisasi untuk melakukan pembedaan diantara perangsang-perangsang, (5) kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu (Chaplin, 2006).

Menurut Slameto (2003) persepsi adalah prinsipnya merupakan proses menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Sementara itu, Rahmad (2005) menjelaskan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek atau peristiwa yang diperoleh dengan menyimpulkan dan menafsirkan pesan-pesan.

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (2002) adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan sebagainya). Sebaliknya, alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses kognitif berupa penangkapan informasi/pesan melalu alat indra sehingga terjadilah proses penafsiran yang berupa penilaian dari sebuah objek atau peristiwa.

2. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Mc Dowel dan Newel (1996) aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi di kategorikan menjadi dua, yaitu:

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

a. Kognitif (pengertian atau nalar)

Merupakan cara berfikir, mengenali, memaknai dan memberi arti suatu rangsangan yaitu pengalaman individu berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indra, pengalaman atau yang pernah dilihat dalam kehidupan sehari-hari.

b. Afektif (perasaan dan emosi)

Merupakan cara individu dalam merasakan, mengekspresikan emosi terhadap rangsangan berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi persepsi.

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksioanal

1. Gaya Kepemimpinan

Rivai (2008) mendefenisikan gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk aktivitas-aktivitas yang ada hubunganya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini, yaitu:

a. kepemimpinan itu melibatkan orang lain, baik itu bawahan maupun pengikut,
b. kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok secara seimbang tanpa daya,
c. adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

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

Indrayani, dkk (2013), mendefenisikan gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukan dan sebagai yang diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain. Sedangkan Toha (2009) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh sesorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

James McGregor Burn membedakan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan utnuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl, 2010).

Sedangkan menurut Tichky & Devanna (Jewell & Siegall, 1998) gaya kepemimpinan transformasional selalu dikaitkan dengan gaya kepemimpinan 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, dkk., 2001; Seltzer dan Bass, 1990; Conger, 1999; Bass, 1985, dalam Prajogo 2005).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengarahkan dan mempengaruhi bawahanya dalam bekerja di kelompok.

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

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Bass dan Avolio didefenisikan sebagai interaksi antara pemimpin dan 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 (Munandar, 2001).

Gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan sebagai suatu proses, perilaku atau hubungan yang membentuk pola tertentu yang menyebabkan suatu kelompok untuk bertindak secara bersama-sama atau bekerjasama sesuai dengan aturan dan tujuan bersama (Sarwono, 1999). Konsep gaya kepemimpinan transformasional ini menunjukan adanya kombinasi bahasa, tindakan dan kebijakan tertentu, yang menggambarkan pola yang cukup konsisten yang digunakan oleh pemimpin dalam membantu orang lain atau pegawai dengan kelompoknya dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama (Pace & Faules, 1998).

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.

Selanjutnya Bass, 1985 (Ancok dan Wagimo, 2004) mengemukakan bahwa "kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Peran bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan,loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan".Tingkat sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap bawahan.

Robbins (2008) mengatakan pemimpin transformasional mendorong bawahannya agar lebih inovatif dan kreatif. Para pemimpin transformasional dipandang lebih efektif karena mereka lebih kreatif, mereka juga lebih efektif karena mampu mendorong pengikutnya menjadi kreatif. Pemimpin transformasional menghasilkan komitmen di pihak para pengikut dan menanamkan pada diri mereka rasa percaya yang lebih besar kepada pemimpin. Pemimpin transformasional menaruh perhatian terhadap pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk

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.

mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

b. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam 5 aspek menurut Bass dan Avolio, 1994 yaitu: a*ttributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individual consideration, idealized influence* (Munandar 2001).

1) Attributed Charisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai.

2) Inspirational Leadership

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada pegawai, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin.

3) Intellectual Stimulation

Karyawan merasa bahwa manajer mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan.

4) Individualized Consideration

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus

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

oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan.

5) Idealized Influence

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

a. Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional

Burns, 1978 mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam kontes organisasional oleh Bernard Bass.

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.

Menurut Bass dan Avolio (1994) mendefinisikan 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 (Munandar, 2001).

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara, yang pertama yaitu seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati (Bass, 1985).

Gaya kepemimpinan transaksonal juga dijelaskan oleh Thomas (2003) sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku

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.

mereka untuk memahami harapan pengikut.

Kepemimpinan transaksional menurut Bycio, dkk. (1995) adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang melibatkan atau menekankan pada imbalan (*reward)* serta hukuman (*punishment)* untuk memotivasi karyawan.

b. Faktor-Faktor Pembentuk Gaya Kepemimpinan Transaksional

Faktor-faktor pembentuk gaya kepemimpinan transaksional menunjuk pada hal-hal yang dilakukan pemimpin dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass dan Avolio, 1994 dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa *contingent reward*, m*anagement by exception-active*, *management by exception-passive* dan *Laissez-faire* (Munandar, 2001).

1) Contingent Reward

Jika bawahan melakukan pekerjaan untuk kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka kepada mereka dijanjikan imbalan yang setimpal.

2) Management by Exception-Active

Pemimpin secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas

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

pekerjaan bawahannya agar tidak membuat kesalahan, atau kegagalan. Atau agar kesalahan dan kegagalan tersebut dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.

3) *Management by Exception-Passive*

Pemimpin baru bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius. Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

4) *Laissez-Faire*

Pemimpin membiarkan bawahannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya. Mutu dan hasil pekerjaan seluruhnya merupakan tanggung jawab bawahannya. Pandangan seorang pemimpin yang *laissez faire* memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang bertanggung jawab, orang-orang yang dewasa, orang-orang yang setia dan lain sebagainya. Nilai yang tepat dalam hubungan atasan-bawahan adalah nilai yang didasarkan kepada saling mempercayai yang besar.

4. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemprosesan informasi. Walgito (2010) menyatakan persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau juga disebut proses sensori.

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.

Proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan di proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Karena itu proses persepsi tidak dapat lepas dari proses pengindraan dan proses pengindraan merupakan proses pendahuluan dari proses persepsi.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah penilaian 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.

D. Kerangka Berfikir

Motivasi kerja menurut Gibson (1994) yaitu kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Menurut Anoraga (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan seemangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan itu menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Herzberg (Tahir, 2014; Luthans, 2006) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaanya, yaitu motivator (faktor intrinsik) dan hygiene factor (faktor ekstrinsik). Adapun yang termasuk

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

motivator (faktor intrinsik) yaitu faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Sedangkan hygiene factor (faktor ekstrinsik) yaitu dapat berbentuk upah/gaji, pengawasan supervisi/pemimpin, hubungan antar pribadi/pekerja, kebijaksaan dan administrasi perusahaan, dan kondisi kerja.

Munandar (2001) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Selanjutnya, Kinlaw (1985) menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaanya.

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (2002) adalah proses penerimaan informasiuntuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan yang berupa penglihatan, pendengaran, dan peraba. Sebaliknya, alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi. Menurut Walgito (2002) persepsi adalah suatu proses yang aktif, karena seluruh aspek dalam diri individu melakukan pemaknaan menyebabkan stimulus yang sama dapat diartikan berbeda-beda pada beberapa individu. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan.

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

Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Bass dan Avolio, 1994 (dalam Munandar, 2001) didefenisikan sebagai interaksi antara pemimpin dan 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. Dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 5 aspek yaitu: a*ttributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individual consideration, idealized influence.* Selanjutnya gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antar pemimpin, rekan kerja dan bawahannya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan transaksional dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa c*ontingent reward, management by exception-active*, m*anagement by exception-passive,* dan *laissez-faire.*

Dengan mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional maka bawahan akan memiliki pandangan yang berbeda-beda bisa menyenangkan atau pun tidak menyenangkan yang nantinya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya tingkah laku yang dirasakan menyenangkan oleh bawahan atau tingkah laku yang dirasakan sesuai dengan harapan, kebutuhan, sikap, nilai yang dimiliki oleh bawahan, maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dirasakan tidak menyenangkan atau tidak sesuai dengan harapan, kebutuhan, sikap, nilai yang dimiliki oleh karyawan maka dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja

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 dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat beberapa variabel yang menunjukan hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja, yaitu ketiganya merupakan pendekatan dalam penelitian kualitatif yang mana terdapat suatu hubungan yang positif antara kedua variabel maupun ketiga variabel tersebut. Hal ini didukung oleh Tondok (2004) menyatakan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan positif maka motivasi kerja tinggi. Menurut Ancok dan Wagimo (2004) juga mendukung atau menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi. Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kedua gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan.

Jadi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena praktek gaya kepemimpinan transformasional dan transksional mampu membawa perubahan yang akan mempengaruhi karyawan itu sendiri dan akan berdampak pada timbulnya dorongan karyawan untuk mencapai motivsi kerja yang lebih baik atau tinggi.

E. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

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

1. Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan.
2. Terdapat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada karyawan.
3. Terdapat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan.

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.