

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2017 : 3).

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:1), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

2.2 Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan menurut Dadang, (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

Hak Cipta Diindungi 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.

pekerjaannya. Sedangkan menurut **Badeni, (2017:43)** kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (**Moorhead dan Griffin 2013:71**).

2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (**Nuraini, 2013 : 115-116**) :

- a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

- b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

- c. Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

Hak Cipta Diindungi 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.

d. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

f. Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi, (2018 : 79)**, kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

a. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

Hak Cipta Diindungi 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.

c. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- 1) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- 4) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.2.4 Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut **Suwatno & Priansa, (2014:266-268)**, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

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.

- b. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

- d. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*):

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

- e. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

- f. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat

Hak Cipta Diindungi 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.

merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Hak Cipta Diindungi 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.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses pemanfaatan kekuasaan untuk mendapatkan pengaruh pribadi, pengaruh ini merupakan proses merubah sikap dan perilaku seseorang sebagai hasil seseorang atau sekelompok orang lain sehingga produktivitas dapat ditingkatkan (Djarmiko, 2015:47).

Menurut Thoha, (2013:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan menurut Badeni, (2017:149) gaya kepemimpinan merupakan keseluruhan pola tindakan pemimpin secara eksplisit dan implisit.

2.3.2 Tipologi Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan menurut (Djarmiko, 2015:52-54) adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Tipe ini akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam hal pengambilan keputusan.

b. Tipe paternalistik

1) Dalam hal pengambilan keputusan cenderung menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, tanpa melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan.

Hak Cipta Diindungi 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.

- 2) Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak
- 3) Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran kebutuhan fisik para bawahannya sudah terpenuhi. Apa bila kebutuhannya sudah terpenuhi maka para bawahannya akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

c. Tipe kharismatik

Tipe ini memberikan tekanan pada dua hal, ia berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada rasional dan bukan orientasi kekuasaan.

d. Tipe Laissez Faire

Tipe ini mempunyai persepsi tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan ketimbang penyelesaian tugas.

e. Tipe Demokratik

Ciri-ciri tipe demokratik ini adalah :

- 1) Dalam hal mengambil keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan
- 2) Memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal.

- 3) Memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat rasional.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan

Menurut **Djatkiko, (2015:54-55)** ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin
- b. Harapan dan perilaku para atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahannya.
- d. Kebutuhan tugas
- e. Iklim dan kebijaksanaan organisasi
- f. Harapan dan perilaku rekan

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dari teori Fiedler dalam **Badeni , (2017:157)** dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (anggota)

Yaitu tingkat kepercayaan, keyakinan, dan respek bawahan terhadap pimpinan mereka. dengan kata lain apakah pemimpin disukai oleh bawahannya atau tidak.

- b. Struktur tugas yang ada di dalam pekerjaan tersebut

Tingkat dimana penugasan pekerjaan prosedurkan (yakni terstruktur atau tidak terstruktur). Dengan kata lain apakah tugas-tugas jelas mengenai siapa melakukan apa dan bagaimana melakukannya.

Hak Cipta Diindungi 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.

c. Kekuasaan posisi pemimpin

Tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti memperkerjakan, mencatat, mendisiplinkan, mempromosikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti gaji.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (**Afandi, 2018:23**).

Menurut **Ritonga, (2015:105)** motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.

Motivasi merupakan sebuah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan yang diarahkan pencapaian tujuan/insentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu (**Nuraini, 2013:104**).

Motivasi juga merupakan hasrat didalam diri seseorang yang mnyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang, dimana akan

merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut **Badeni, (2017:77)** motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

2.4.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut **Siagian, (2013:287)**, ada beberapa teori-teori motivasi yang dikenal yaitu:

a. Teori Abraham H Maslow

Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan itelektual.
- 3) Kebutuhan social.
- 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol-simbol status.
- 5) Aktualisasi diri, arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

b. Teori Clayton Alderfer

- 1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- 2) Kuatnya keinginan memuaskan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan
- 3) Sebaliknya semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang mendasar.

c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan yang bertumbuh, kemajuan berkarir dan pengakuan orang lain.

d. Teori keadilan

Intinya teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- 1) Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar
- 2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Hak Cipta Diindungi 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.

e. Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu.

f. Teori Penguatan dan Modifikasi Prilaku

Penting untuk memperhatikan bahwa agar cara-cara yang di gunakan untuk memodifikasi prilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan “GAYA” yang manusiawi.

g. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor-faktor internal :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

Hak Cipta Diindungi 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.

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat bekerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.4.3 Tujuan Motivasi

Menurut **Afandi, (2018:27)**, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Sutrisno (2013:116)** faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

- a. Faktor Internal
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki

Hak Cipta Diindungi 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.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

2.4.5 Sumber Motivasi

Menurut **Suhardi (2013)** ada dua sumber motivasi :

a. Metode interinsik

Adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Ini lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bias memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain.

b. Motode Ektrinsik

Adalah motivasi yang muncul karena oleh pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi, seperti : bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian, dan sebagainya.

Hak Cipta Diindungi 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.

2.4.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018:29) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- a. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator :

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja

- b. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator :

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pengakuan dari atasan
- 3) Pekerjaan itu sendiri

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Gaya Kepemimpinan dalam Pandangan Islam

Apabila dikaitkan kepemimpinan dalam islam, khususnya perkara pemimpin dan yang dipimpin, jelas tidak dapat dilepas dari partisipasi Nabi Muhammad Rasulullah SAW sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik seorang pemimpin dalam islam.

Ayat Al-Qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin dalam islam, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin seperti yang dijelaskan pada ayat berikut ini :

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.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".(Q.S Al Baqarah : 30).

2.5.2 Motivasi dalam Pandangan Islam

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'ad : 11).

2.5.3 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Kepuasan bila dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Firman allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

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.

Artinya : Dan (ingatlah), tatkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambahkan (nimat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS. Al-Ibrahim : 7).

Sesungguhnya pada ayat tersebut tertulis kata "sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu". Jika anda mengerti makna dari kata kata tersebut secara jelas maka, sesungguhnya anda akan merubah persepsi anda terhadap kehidupan ini dan meninggalkan sifat mengeluh dan pesimis. Disitu dikatakan jika kamu bersyukur, bahkan jika kamu bersyukur sedikit saja, Allah tidak meminta banyak, terhadap nikmat yang kamu dapatkan hari ini, "Niscaya Aku akan Menambah (nikmat) kepadamu". maka Allah akan tambah, tambah dan terus tambahkan kepadamu.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Mustaqim (2016)	The Influence Leadership Styles And Motivation Of Employes Job Saticfation in PT. Garuda Milky Arta in Surabaya	Leadership Styles (X1) Motivation (X2) Employes Job Saticfation(Y)	This research used random sampling for the sampling, and questionnaire used to retrieve the data from this study. Data analysis techiques of this study is to test the validity, realibility tes, normality test, regression deviation, analysis of data using linear regression, and test hypotheses. The result of this research are variable and variable leadership motivation is apparently is

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.

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1				affecting employee job satisfaction.
2	Adi Suminto (2014)	The effect of leadership style and motivation employee job satisfaction on ward in the district Citangkil Cilegon	Leadership Styles (X1) Motivation (X2) Employee Job Satisfaction (Y)	From the data processing obtained value of F-statistic of 1009.711, while the magnitude of the F-table with degrees of freedom (df) 2 and 182 on a (0,05) thus the value of 2.9957 F-statistic > F-table, so that hypothesis is taken $H_0:H_1$ rejected : accepted from the result of statistical calculation in which the F-statistic > F-table, it can be stated that the Leadership Style and Motivation factors Working together has a positive influence on the employee job satisfaction in Regional District of Citangkil Cilegon.
3	Mukrodi dan Komarudin. (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel (11,139 > 1,6531). Demikian hipotesis 3 diterima. Dari ketiga variabel tersebut yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja adalah

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.

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
				motivasi kerja, dilihat dari nilai t 11,139.
4	Elferida J Sinurat (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan	Kepemimpinan (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Bahwa hipotesis H ₀ ditolak dan hipotesis H ₁ diterima bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan 17,741 > nilai t-tabel 1,98.
5	Heru Purnomo dan Muhammad Cholil. (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administrative Di Universitas Sebelas Maret Surakarta	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja untuk kabag maupun kasubag.
6	Januar Ida Wibowati (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Home Industry My Bakery	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Home Industri My Bakery) ternyata hasil uji mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel

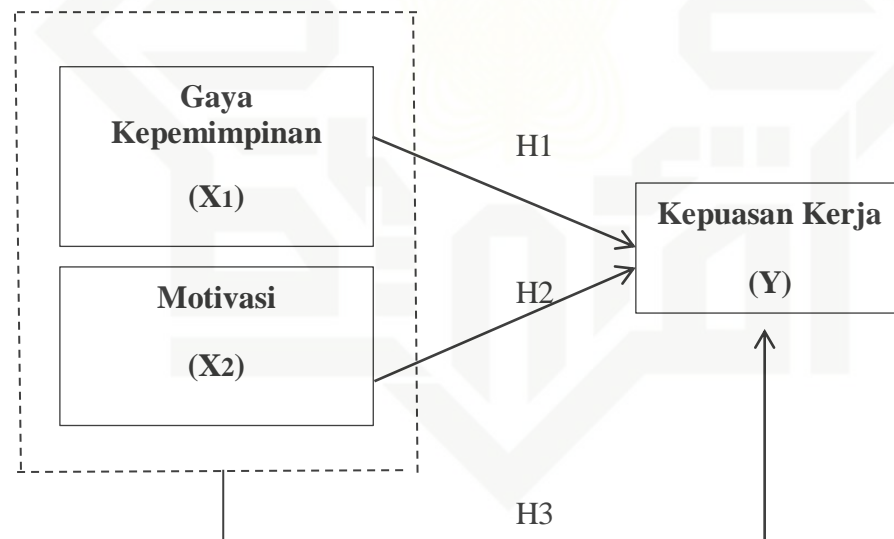
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
				kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 1 berikut ini :



Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Sugiono, (2014:217)

Hak Cipta Diindungi 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.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai.
- H2 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai.
- H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai.

2.9 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variable dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
2. Motivasi (X_2)
3. Kepuasan Kerja (Y)

2.10 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek.

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.

Tabel II. 2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2017:74).	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi, 2017:82)	Likert
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan keseluruhan pola tindakan pemimpin secara eksplisit dan implisit. (Badeni, 2017:149)	Indikator gaya kepemimpinan(Fiedler) yaitu: a) Hubungan antara pemimpin dengan bawahannya b) Struktur tugas yang ada dalam pekerjaan c) Kekuasaan posisi pemimpin. (Badeni, 2017 :179)	Likert
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2017:74).	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2017:29)	Likert