

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Defenisi-defenisi Kepemimpinan

Sebagian besar defenisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.⁴

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu yang pertama, kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut. Kedua, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya. Dan yang ketiga adalah adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.⁵

⁴ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*.(PT Indeks. Indonesia, 2001), hal 3

⁵Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. Prof. Dr. Deddy Mulyadi, M.Si. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.(Jakarta.2011).hal 2

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

- 1) Kepemimpinan adalah “perilaku seseorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama shared goals”.⁶
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.⁷
- 3) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.⁸
- 4) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.⁹
- 5) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang di organisasi ke arah pencapaian tujuan.¹⁰
- 6) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti atau pengarahan yang berarti terhadap suatu kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.¹¹

⁶ Hernhill and cooms, 1957. hal 7

⁷ Tannenbaum, Wescheler, and Masarik, 1961. hal 24

⁸ Katz and kahn, 1978. hal 528

⁹ Stogdill, 1974. hal 411

¹⁰ Rauch and Behling, 1984. hal 46

¹¹ Jacobs and Jacques, 1990. hal 281

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

- 7) Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, dan yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.¹²
- 8) Gibson dan kawan-kawan sebagaimana Hadari Nawai, kepemimpinan adalah upaya menggunkan berbagai macam jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu,
- 9) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Dalam kata lain, tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerjasama karyawan yang bekerja di dalam organisasi.
- 10) Kepemimpinan adalah usaha untuk menggerakkan manusia untuk mencapai tujuan tertentu baik yang bersifat duniawi maupun ukhrowi sesuai dengan nilai dan syariat Islam.
- 11) Kepemimpinan adalah suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi kelompok orang untuk tujuan bersama.¹³

Berdasarkan dua defenisi terakhir, kepemimpinan Islami adalah suatu proses memberi arahan, motivasi, menggerakkan, mempengaruhi, dan menciptakan rasa percaya diri untuk mepapai tujuan operasional baik bersifat duniawi maupun ukhrowi sesuai dengan nilai dan syariat Islam.¹⁴

¹² Hosking, 1998. hal 153

¹³ Pandji Anoragan, S.E., M.M. *Psikologi Kepemimpinan*. (Jakarta, 2003), hal. 2

¹⁴ Hijriyati Cucuani. dkk. *Perilaku Organisasi*. (Pekanbaru. Al Mujtahadah. 2015), hal.39

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.

Robert C. Miljus menyebutkan tanggung jawab pemimpin dengan lebih terperinci, yaitu:

- 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis
- 2) Melengkapai para karyawan dengan sumber dana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- 8) Menunjukkan perhatian kepada para karyawan.

b. Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹⁵

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki

¹⁵ Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. Prof. Dr. Deddy Mulyadi, M.Si. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta.2011). hal.42

tiga pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.¹⁶

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Path-goal merupakan suatu model Kontinjensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Dasar teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin dalam tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah *path-goal* ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka, dan menciptakan penelurusan di sepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan *pitfalls*.¹⁷

Untuk pengujian pernyataan ini, Robert House mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu:¹⁸

¹⁶ Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*.(Jakarta. 2008) hal.64

¹⁷ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi(edisi kelima)*. (PT. Gelora Aksara Pratama. 2002) hal.173

¹⁸ Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.(Jakarta 2007) hal.42

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

1) Kepemimpinan pengarah (*Directive-leader*)

Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut (termasuk didalamnya: perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan).

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White.¹⁹

2) Kepemimpinan mendukung (*Supportive leader*)

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok.

3) Kepemimpinan partisipatif (*Participative leader*)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan.

¹⁹ Mifta Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta,2006).hal 6

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.

4) Kepemimpinan beorientasi prestasi (*Achievement-oriented leader*)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Menurut teori *Path-goal*, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahannya pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu atau masa mendatang. Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang:

- 1) Membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif, dan
- 2) Menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif.²⁰

c. **Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi tugas (*task orientation*)
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi hubungan kerja (*relationship orientation*).
- 3) Kepemimpinan berorientasikan pada hasil yang efektif (*effectiveness orientation*).

Dari ketiga pola dasar kepemimpinan ini dapat dikategorikan beberapa tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

²⁰ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi (edisi kelima)*. (PT. Gelora Aksara Pratama. 2002) hal.173

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

- 1) Tipe otokratis, diktatoris, mau menang sendiri, ramah-tamah, disiplin, berorientasi pada tugas, dan sombong.
- 2) Tipe otokrasi yang bijak, biasanya lebih tertib, ahli dalam mengorganisir, dan ketat dalam menerapkan peraturan-peraturan.
- 3) Tipe birokrat, biasanya kaku, patuh pada peraturan, dan norma-norma, berdisiplin keras.
- 4) Tipe pelindung, biasanya terbuka, penolong, lembut hati, dan ramah tamah.
- 5) Tipe pembangun, biasanya kreatif, inovatif, dan distributor yang baik.
- 6) Tipe eksekutif, biasanya memperhatikan pada kualitas, berwawasan, percaya pada kemampuan bawahan, motivator dan terbuka.
- 7) Tipe kompromis, biasanya plin-plan, berpandangan sempit, penjilat, transaksional.
- 8) Tipe pembelot, biasanya bermoral rendah, menghindari dari tugas dan tanggung jawab, tidak loyal dan sukar ditebak.

Menurut Syafei Antonio, beberapa teori kepemimpinan lainnya juga dapat ditemukan pada diri Muhammad SAW. Misalnya empat fungsi kepemimpinan (*the 4 of roles of leadership*) yang dikembangkan oleh Stephen Covey, konsep ini menekankan bahwa seseorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan yaitu, printis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), panutan (*modeling*).²¹

²¹ Hijriyati Cucuani. dkk. *Perilaku Organisasi*. (Pekanbaru. Al Mujtahadah, 2015) Hal.41

Menurut pandangan Hickman gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk yakni gaya manajer dan gaya leader. Tentu saja kedua gaya ini diperlukan. Keduanya tidak menegasikan keberadaan yang lainnya. Artinya tidak berarti gaya manajer lebih baik dari gaya leader dan sebaliknya. Kedua gaya ini ada di setiap pemimpin. Yang membedakan hanya kearah mana fokus perhatian si pemimpin. Ada pemimpin yang lebih menerapkan gaya leader. Inovasi biasanya akan lebih mudah dimunculkan kalau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin lebih mengarah pada gaya leader.²²

Gaya manajer lebih tertuju pada tugas rutin yang berdimensi jangka pendek, melaksanakan tugas yang sudah disepakat bersama dalam sebuah rapat kerja. Sedangkan gaya leader lebih menfokuskan perhatiannya pada hal-hal yang bersifat jangka pendek. Seorang leader lebih berpandangan jauh ke depan dengan perencanaan yang lebih bersifat jangka panjang. Penempatan seseorang dalam jabatan tertentu lebih di dasarkan pada kompetensi dan profesionalisme karyawan agar ke efektifan dan kekuatan organisasi bisa terwujud. Dalam memberikan tugas pada bawahanya leader tidak memberikan perintah tetapi memberikan penjelasan mengapa sebuah pekerjaan harus dilakukan.

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

²²Prof. Djamaludin Ancok, Ph. D. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. (PT. Gelora Aksara Pratama. Erlangga. 2012) Hal.122



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

d. Menghadapi Atasan

Ada beberapa patunjuk praktis mengenai bagaimana cara seorang manajer me-manage atasannya.²³

- 1) Ia (manajer) harus sadar bahwa sebagai bawahan, ia mempunyai tugas membantu atasannya menjadi seefektif dan sesukses mungkin dalam tugasnya. Prestasi atasan ini tentu akan membawa kemajuan-kemajuan dalam karirnya maupun karir bawahannya yang turut mendukungnya.
- 2) Manajer harus menyadari bahwa atasannya manusia biasa, dengan segala keanehan-keanehan pribadinya. Atasan itu pasti berbeda dengan pimpinan-pimpinan lain. Jadi jangan mencoba menyamakan atasan yang satu dengan atasan yang lain, misalnya yang tercantum dalam berbagai buku manajemen atau otobiografi. Tugas kita adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan pimpinan berprestasi yang baik.
- 3) Kenali kelebihan dan kekurangan/kelemahan atasan. Dengan demikian kita dapat menunjang boss pada bidang-bidang dimana dia memang butuh bantuan.
- 4) Usaha agar pimpinan kita tahu benar apa yang dapat diharapkan dari kita sebagai bawahan, apa tujuan segala aktivitas kita dan bawahan kita, serta apa yang menjadi prioritas dan yang bukan prioritas program kerja kita.

²³ Pandji Anoraga, S.E, M.M, *Psikologi Kerja*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2006) hal. 65-66

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.

Dengan ikut membantu pimpinan, sebenarnya manajer yang bersangkutan sedang mengumpulkan point untuk karir nantinya.

2. Konsep Perkembangan karir

Setiap individu pasti menginginkan karirnya sukses dimasa sekarang hingga nanti, dan tidak sedikit juga literatur atau petunjuk praktis untuk setiap individu bahwa untuk dapat maju dalam karir kerja keras dan disiplinlah resepnya. Dengan bekerja keras dan disiplin tak ayal ini akan membuahkan hasil-hasil yang konkrit dan positif bagi perusahaan dan bagi individu tersebut. Dan hal-hal seperti tersebut diatas akan menjadi keuntungan dan hal-hal yang perlu dicatat. Namun pencatatan tersebut belum tentu membawa promosi yang telah diharap-harapkan.

Perkembangan karir adalah suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan pengalaman lainnya dan yang mempengaruhi keputusan-keputusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup. John J. Pietrofesi dan Howard Splete menyatakan bahwa perkembangan karir adalah suatu proses yang berjalan terus menerus dan berlangsung sepanjang tahap kehidupan serta mencakup pengalaman-pengalaman rumah tangga sekolah dan masyarakat yang berkaitan dengan konsep diri individu serta implementasinya dalam gaya hidup ketika orang itu hidup sedang dan mendapat penghasilan.²⁴

Perkembangan karir dalam kehidupan (*life career development*) menunjuk suatu pandangan yang luas mencakup perkembangan manusia.

²⁴ Ulifa rahma. *Bimbingan Karier Siswa*. (malang. 2010) hal.32

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

Kehidupan (*life*) berarti semua aspek pertumbuhan dan perkembangan dari seluruh ruang kehidupan manusia. Karir meliputi berbagai tempat pengaruh dan peristiwa dalam kehidupan seseorang. Sedangkan perkembangan adalah serangkaian perubahan-perubahan. Perkembangan dari setiap tingkat kehidupan dapat dibimbing, dengan memfasilitasi kematangan kemampuan, dan minat-minat, sebagian dengan membantu memberikan tes yang realistis dan dalam perkembangan konsep-konsep diri.²⁵

Dalam kondisi seperti itu maka kemajuan karir juga dipengaruhi oleh seberapa besar perhatian yang diarahkan pada dirinya dari orang lain terutama dari atasannya atau dari pimpinan perusahaan. Kerja keras citra atau image ternyata menduduki tempat kedua setelah penampilan sebagai faktor-faktor yang paling berperan dalam karir seseorang.

Munadir mengemukakan bahwa asumsi yang mendasari teori Holland adalah:

- a. Dari kecocokan orang dengan lingkungannya dapat diramalkan pilihan pekerjaan orang itu dan kemantapan serta prestasinya, kemampuan pribadi, tingkah laku sosial dan seberapa jauh seseorang dapat dipengaruhi.
- b. Tipe orang itu bersifat teoritis dan merupakan model yang dapat dipakai untuk menilai orang yang sebenarnya. Dari pengalaman dan interaksinya dengan lingkungan (budaya, sosial, fisik) orang

²⁵ Ulifa rahma, *Bimbingan Karier Siswa*. (Malang. 2010) hal.33

mempunyai preferensi (pilihan), sikap dan kemampuan atas kegiatan tertentu dari pada kegiatan lain.²⁶

Ada dugaan bahwa mayoritas menejer perusahaan masih terbenam dalam semacam “mitos palsu” dimana pekerja keras otomatis akan diperhatikan oleh atasan dan dinaikkan keposisi yang lebih tinggi. Hal ini belum tentu benar karena kenyataan menunjukkan bahwa individu yang bisa maju disuatu perusahaan adalah orang-orang yang mampu menampilkan diri secara baik dan sering disaat-saat yang penting.

Upaya menampilkan diri ini sebenarnya dapat dimulai dengan mudah, yaitu dengan tidak banyak berbicara dahulu tetapi lebih banyak mendengarkan dan mengamati dinamika kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan hal-hal setempat yang sejenis.

Salah satu jalan tercepat untuk bisa tampil ialah dengan menempatkan diri dan bila perlu sebagai relawan dalam berbagai satuan tugas yang tujuannya menunjang kegiatan - kegiatan perusahaan. Terlebih apabila satuan tugas ini dibentuk dalam rangka *trouble-shooting* yaitu suatu kegiatan yang macet ditengah jalan. Jika berhasil dalam membereskan masalahnya hingga kegiatan lancar kembali, maka kredit point akan diperoleh, dan jika gagal kita juga tidak bermasalah sebab bukan kita penyebab dari permasalahannya.

Perkembangan karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manusia. Karena itu prinsip-prinsip yang berlaku bagi

²⁶ Rahmad, M.pd. *Bimbingan Karir*. (Riau Creative Multimedia, 2013). hal.88

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

perkembangan manusia pada umumnya berlaku pula bagi perkembangan karir. Gibson dan Mitchell mengemukakan prinsip-prinsip perkembangan manusia sebagai berikut:

- a. Perkembangan terjadi sepanjang kehidupan individu.
- b. Perkembangan dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan.
- c. Perkembangan adalah proses yang berkelanjutan pada tahap atau periode perkembangan.
- d. Perkembangan individu mencakup diferensiasi dan integrasi yang makin maju dari self dan pandangan individu terhadap dunia.
- e. Adanya persamaan dan perbedaan sepanjang tahapan.
- f. Terhambatnya perkembangan aspek-aspek tertentu akan mempengaruhi perkembangan aspek-aspek lain dalam kehidupan.²⁷

Tidak menutup kemungkinan memang bahwa seorang individu maju atas dasar pihak lain diluar dirinya, seperti dikontrol oleh atasan yang mempunyai hubungan atau kewajiban tertentu padanya, atau juga individu tersebut menjadi anggota suatu klik yang diketahui merupakan *rulling elite* diperusahaan tersebut.

Terlepas dari kenyataan bahwa karir dapat maju atas dasar hubungan ini, namun tak dapat disangka bahwa hal itu akan menimbulkan hubungan antar peribadi yang tak serasi dengan pihak-pihak atau rekan-rekan yang merasa tak kalah kontribusinya pada perusahaan dan sewajarnya mendapatkan perhatian dan perlakuan yang sama.

²⁷ Ulifa rahma. *Bimbingan Karier Siswa* (Malang. 2010) hal.34

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

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi karir dan produktivitas kerja

Menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imblan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Ada sepuluh faktor yang sangat diingini oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1) Pekerjaan yang menarik

Hal ini dilakukan agar kita mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2) Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam berkerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4) Pengahayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagian umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

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

5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerjanya.

6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan dimana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal dimata masyarakat. Hal ini pulalah yang mengangkat derajat kebangsaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya.

7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu berkerja, ia akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan ia merasa memiliki perusahaan.

8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya.

9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja.

Kesetiaan pimpinann pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

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

10) Disiplin kerja yang keras.

Kita sebagai manusia biasanya mempunyai sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat.²⁸

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan karir, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap pilihan karir dan perkembangan karir, yang merupakan suatu proses yang bercirikan suatu perubahan, berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik, dan terjadi akibat interaksi yang positif antara faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal diluar individu.²⁹

1) Faktor internal

Dibagi menjadi beberapa hal dan dapat dibedakan satu sama lainnya. Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu diantaranya sebagai berikut:

- a) Taraf intelegensi, merupakan kemampuan siswa untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki pengaruh untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk

²⁸ Ulifa rahma, *Bimbingan Karier Siswa* (Malang. 2010) hal.34

²⁹ Ulifa rahma. *Bimbingan Karier Siswa*. (Malang, 2010) hal.44-46

melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis, objektif.

- b) Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
- c) Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.
- d) Sifat-sifat kepribadian, sifat merupakan ciri-ciri kepribadian yang memiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang.
- e) Nilai-nilai kehidupan (*values*), nilai-nilai kehidupan merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang (*life style*).
- f) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- g) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, berat badan jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu mempersyaratkan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang.

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

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada di luar diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. Faktor-faktor eksternal dapat dibedakan satu dengan yang lain, tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena bersama-sama menciptakan keseluruhan ruang gerak hidup. Perkembangan karir berlangsung di dalam ruang lingkup pilihan karir. Sebagaimana dijelaskan di atas, dapat menjadi perubahan pada faktor eksternal meskipun tidak dalam gradasi yang sama pada masing-masing faktor. Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a) Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatar belakangi sosial ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan, status pekerjaan orang tua.
- b) Prestasi akademik siswa, prestasi akademik diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai rapor, atau hasil tes potensi akademik lainnya.
- c) Pendidikan sekolah, yaitu tingkatan atau jenjang yang dimiliki atau diperoleh melalui lembaga pendidikan. Pada dasarnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut memperoleh pekerjaan atau jabatan tertentu dan penghargaan di masyarakat.

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

- d) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya.
- e) Lingkungan, lingkungan yang bersifat potensial maupun direayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku, dan keseluruhan hidup, dan kehidupan orang di sekitarnya.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Mawardi Siwesdi tahun 2012, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Jawa Barat, untuk mengetahui gaya motivasi kerja karyawan pada Dinas pendidikan Jawa Barat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Jawa Barat.

Dalam kajian hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Jawa Barat. Dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Jawa Barat sudah baik

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.

dan motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Jawa Barat dapat Dikategorikan tinggi.³⁰

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Inta Nilya Bahar tahun 2008, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Atasan Otoriter Dengan BurnOut”. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan atasan otoriter dengan burnout. Dan dalam kajian hasil penelitiannya yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan atasan otoriter dengan burnout, artinya gaya kepemimpinan atasan yang otoriter dapat menyebabkan burnout pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.³¹

Persamaan dalam dua kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang Gaya Kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek penelitian yaitu Perkembangan Karir Karyawan.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Defenisi Konseptual

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi atau indikator

³⁰(<http://repository.usd.ac.id/>). (diunduh pada 12 Desember 2016).

³¹<http://repository.uinjkt.ac.id> (diunduh pada 15 February 2017)

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.

dapat berupa: perilaku, aspek, sifat atau karakteristik. Definisi operasional bukanlah definisi teoritis, tetapi definisi yang berisikan ukuran dari suatu variabel.

2. Defenisi Operasional Variable

a. Operasional Variabel

Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap perkembangan karir karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.adalah sebagai berikut:

Variabel Penelitian	Indikator
Gaya Kepemimpinan Direktif (X)	<ol style="list-style-type: none"> a. Memberikan arahan b. Ramah-tamah c. Disiplin d. Berorientasi pada tugas
Perkembangan Karir (Y)	<ol style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan yang menarik b. Upah yang baik c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik f. Promosi perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi i. Kesetiaan pimpinan pada si pekerja j. Disiplin kerja yang keras

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.

3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau dengan kata lain pendapat seseorang peneliti yang sedang melakukan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya dalam pendalaman. Hipotesa dibagi menjadi dua yaitu hipotesa alternatif dengan diberikan symbol (H_a) dan hipotesa nihil (H_0). Adapun hipotesa alternatif dan hipotesa nol (nihil) dalam penelitian ini adalah:

- a. H_a (Hipotesa Alternatif) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan direktif terhadap perkembangan karir.
- b. H_0 (Hipotesa Nihil) : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap perkembangan karir.