

**GAYA KEPEMIMPINAN SYARIF HIDAYAT DALAM MEMOTIVASI
ASATIDZ DI TAMAN PENDIDIKAN QUR'AN (TPQ) SILAHULJINAN
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna mendapat Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

Oleh :

**IIN SUPRIYANI
NPM : 1641030190**

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN SYARIF HIDAYAT DALAM MEMOTIVASI
ASATIDZ DI TAMAN PENDIDIKAN QUR'AN (TPQ) SILAHULJINAN
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna mendapat Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

Oleh :

**IIN SUPRIYANI
NPM : 1641030190**

Jurusan : Manajemen Dakwah



Pembimbing I : Mulyadi, S.Ag.M.Sos.I

Pembimbing II : Mubasit.S.Ag.MM

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2020 M**

ABSTRAK

GAYA KEPEMIMPINAN SYARIF HIDAYAT DALAM MEMOTIVASI *ASATIDZ* DI TAMAN PENDIDIKAN QUR'AN (TPQ) SILAHULJINAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh
Iin Supriyani

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dalam memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi itu bersifat fluktuatif karena memerlukan faktor-faktor yang mendorong agar motivasi itu relatif lebih meningkat, salah satu faktor itu adalah faktor kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan di TPQ Silahuljinan yang bertujuan untuk mengungkap bagaimana gaya kepemimpinan TPQ Silahuljinan Kota Bandar Lampung. Dalam hal ini *ustadz* Syarif Hidayat memotivasi *asatidz*. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data primer diperoleh dari para *asatidz* di TPQ Silahuljinan sedangkan sumber data sekunder berupa dokumen-dokumen yang dimiliki oleh TPQ Silahuljinan. Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Menggunakan analisis data dengan 3 tahapan yaitu reduksi, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian ini bahwa pimpinan di TPQ Silahuljinan menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire*, kharismatik, dan demokratis. Gaya kepemimpinan *ustadz* Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* terlihat ketika beliau memotivasi dengan cara bermusyawarah, berinteraksi dengan para *asatidz*, memberikan penghargaan kepada para *asatidz* berupa *reward*. Ketiga gaya itu nampak dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dengan gaya itu membuat para *asatidz* termotivasi baik dalam melaksanakan tugas sebagai *asatidz* maupun dalam kehidupan sehari-hari.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iin Supriyani

NPM : 1641030190

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “GAYA KEPEMIMPINAN SYARIF HIDAYAT DALAM MEMOTIVASI ASATIDZ DI TAMAN PENDIDIKAN QUR’AN (TPQ) SILAHULJINAN KOTA BANDAR LAMPUNG” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikat ataupun tiruan dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 14 September 2020

Penulis

Iin Supriyani
1641030190

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Syarif Hidayat Dalam Memotivasi

Asatidz Di Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan Kota

Bandar Lampung

Nama : Iin Supriyani

Npm : 1641030190

Jurusan : Manajemen Dakwah


Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

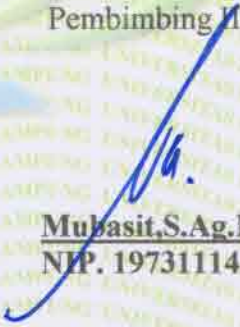
MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosyahkan Dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II


Mulyadi, S. Ag., M.Sos.I
NIP. 197403261999031002


Muhasit, S. Ag. MM
NIP. 197311141998031002

Ketua Jurusan


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M. Ag
NIP. 197206161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul **“GAYA KEPEMIMPINAN SYARIF HIDAYAT
DALAM MEMOTIVASI ASATIDZ DI TAMAN PENDIDIKAN QUR’AN
(TPQ) SILAHULJINAN KOTA BANDAR LAMPUNG”** Disusun Oleh **IIN
SUPRIYANI, NPM: 1641030190** Program studi **MANAJEMEN DAKWAH**.
Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu
Komunikasi UIN Raden Intan Lampung Pada Hari/Tanggal: **Senin 14 September
2020**

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Sekretaris : M. Husain, MT (.....)

Penguji I : Dr. Hj. Rini Setiawati, M. Sos. I (.....)

Penguji II : Mulyadi, S.Ag. M.Sos. I (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si
NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ

الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۗ ۷۳

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.”

(QS. Al-Anbiya (21) : 73)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil Alamin, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas izin dan ridhonya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Adanya skripsi saya persembahkan kepada : Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Abu Nazir dan ibunda Hayanah, yang telah bersusah payah membesarkan, mendidik, membiayai selama menuntut ilmu serta selalu memberikan dorongan, semangat, do'a, nasehat, cinta dan kasih sayang yang tulus untuk keberhasilanku engkaulah pigur istimewa dalam hidupku. Kakak-kakakku tersayang Ira Mayadewi, Irpan Johan, dan Ike Dian Pertamasari serta adikku tersayang Isti Angraini berkat doa, dukungan dan motivasi serta senyum semangat kalian penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Almamaterku tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung semoga semakin maju, selalu jaya dan berkualitas.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Iin Supriyani, lahir di desa Ogan Jaya pada tanggal 27 September 1997. Penulis merupakan anak kelima dari pasangan Bapak Abu Nazir dan Ibu Hayanah. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama islam. Kini penulis beralamat di desa Ogan Jaya RT. 001 RW. 002 Kecamatan Abung Pekurun Kabupaten Kotabumi Lampung Utara.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis:

1. Sekolah Dasar Negeri Ogan Jaya Lampung Utara yang diselesaikan pada tahun 2009
2. SMPN Satu Atap Ogan Jaya Lampung Utara yang diselesaikan pada tahun 2012
3. SMK Negeri 1 Kotabumi Lampung Utara Bidang Studi Keahlian Bisnis dan Manajemen dengan Program Studi keahlian Administrasi Perkantoran diselesaikan pada tahun 2015

Pada tahun 2016 penulis diterima sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, pada Juli 2019 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata di desa Suka Bandung Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus. Pada semester akhir tahun 2020 penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “ gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di Taman Pendidikan Qur’an (TPQ) Silahuljinnan Kota Bandar Lampung”.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah dan inayahnya kepada kita, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di Taman Pendidikan Qur’an (TPQ) Silahuljinan Kota Bandar Lampung” shalawat serta salam tak lupa kami panjatkan kepada junjungan nabi agung Muhammad SAW. Beserta keluarga, para sahabat, dan semoga kita termasuk umatnya sampai akhir hayat.

Penelitian ini dilaksanakan untuk melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu dakwah dan komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Tersusun skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan semua pihak, kiranya tidak berlebihan dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya, terutama kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Rade Intan Lampung.
3. Hj. Suslina Sanjaya. M.Ag selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa mengarahkan dan membimbing mahasiswanya dalam pengajaran yang baik.
4. Bapak Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I sebagai pembimbing I yang telah menyediakan waktu, memberikan masukan-masukan, yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memotivasi serta mengoreksi skripsi saya dengan teliti.

5. Bapak Mubasit, S.Ag,M.M sebagai pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan memberikan masukan-masukan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan ibu dosen serta karyawan pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
7. Seluruh staff perpustakaan umum dan perpustakaan Fakultas Dakwah, yang telah melayani peminjaman referensi buku-buku dalam penyusunan skripsi penulis.
8. Kepada sahabat-sahabatku sekaligus keluargaku Ramadona, Alm. Erlin Erpiana, Popi Markuri, Rimbi Fadila Tunnisa dan Reza Novitasari yang selalu memberikan motivasi dan support dalam penulisan skripsi ini semoga silaturahmi kita tetap terjalin.
9. Kepada sahabat-sahabatku Neti Marlia, Emelda Lestari, Julika Ermalia, Irnis, Herlan akhrom, dan Ikhwan Perdana Berialdi telah bersama-sama saling suport untuk kelancaran penulisan skripsi ini semoga silaturahmi antara kita selalu terjaga.
10. Teman-temanku seperjuangan Manajemen Dakwah Angkatan 2016 khususnya kelas B yang telah berproses bersama hingga akhir semoga tali silaturahmi kita selalu terjalin.

11. Teman-temanku KKN kelompok 113 Desa Suka Bandung yang telah menemani dan mengabdikan diri di desa orang selama 40 hari semoga kebersamaan kita selalu tetap terjalin.
12. Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan yang telah senang hati menerima dan memberikan kesempatan penulis untuk dapat melakukan penelitian. Kepada bapak Syarif Hidayat, SE selaku ketua TPQ Silahuljinan Kota Bandar Lampung beserta jajarannya yang telah terlibat memberikan sumber data serta informasi yang akurat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa suatu halangan apapun.

Bandar Lampung, 14 September 2020

Penulis,

Iin Supriyani
NPM.1641030190

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAH	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Penelitian	8
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Signifikansi Penelitian.....	9
H. Metode Penelitian.....	10

BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

A. Gaya Kepemimpinan.....	15
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
2. Gaya Dasar Kepemimpinan.....	16
3. Teori Kepemimpinan Berdasarkan Pendekatan Umum	20
4. Ciri-Ciri Kepemimpinan.....	23
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	24
6. Sumber Kepemimpinan	25
B. Motivasi	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Fungsi Dan Tujuan Motivasi	28
3. Tehnik Pengukuran Motivasi Kerja	29
4. Teori-Teori Motivasi	30
5. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	37
6. Bentuk-Bentuk Motivasi	42
7. Motivasi Kerja Islami.....	45

C. Tinjauan Pustaka	47
BAB III Gambaran Umum Taman Pendidikan Silahuljinan Kota Bandar Lampung	
A. Profil TPQ Silahuljinan	50
1. Sejarah	50
2. Tujuan	51
3. Visi Dan Misi	52
4. Kegiatan TPQ Silahuljinan	52
5. Pembelajaran TPQ Silahuljinan	53
6. Struktur Organisasi	55
7. Data <i>Asatidz</i> Dan <i>Asatidzah</i> TPQ Silahuljinan	57
8. Data Santri TPQ Silahuljinan	58
9. Biografi Syarif Hidayat	64
B. Gaya Kepemimpinan Syarif Hidayat Dalam Memotivasi <i>Asatidz</i>	64
1. Gaya kepemimpinan Syarif Hidayat	64
2. Tanggapan <i>Asatidz</i> Terhadap Gaya Kepemimpinan Syarif Hidayat Dalam Memotivasi	71
BAB IV Gaya Kepemimpinan Syarif Hidayat Dalam Memotivasi Asatidz	
A. Gaya Kepemimpinan Ustadz Syarif Hidayat	77
B. Dampak Gaya Kepemimpinan Ustadz Syarif Hidayat Terhadap Motivasi <i>Asatidz</i>	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Daftar Asatidz Dan Asatidzah TPQ Silahuljinan

Tabel 3.2 Daftar Nama-Nama Santri TPQ Silahuljinan



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 01 : Kegiatan dalam rangka menyambut hari lahir Maulid Nabi Muhammad SAW
- Gambar 02 : kegiatan dalam rangka memperingati Isra Mi'raj Nabi Muhammad SAW 1441 H
- Gambar 03 : Kegiatan belajar santri di Taman Pendidikan Qur'an Silahuljinan
- Gambar 04 : Kegiatan bersih-bersih bersama di Taman Pendidikan Qur'an Silahuljinan
- Gambar 05 : Dokumentasi santriwan dan santriwati peserta khotmil Qur'an 1 pada tanggal 14 Maret 2020
- Gambar 06 : Dokumentasi santriwan dan santriwati peserta khotmil Qur'an 1 pada tanggal 14 Maret 2020
- Gambar 07 : Kegiatan penyerahan lapor belajar semester genap dan pemberian penghargaan bagi santri yang berprestasi
- Gambar 08 : Kegiatan penyerahan lapor belajar semester genap dan pemberian penghargaan bagi santri yang berprestasi
- Gambar 09 : Dokumentasi santri merenggut olimpiade islam dan perdana untuk qosidah
- Gambar 10 : Dokumentasi santriwati khotmil Qur'an mendapatkan penghargaan
- Gambar 11 : Dokumentasi santriwan khotmil Qur'an mendapatkan penghargaan
- Gambar 12 : Foto bersama pimpinan dan seluruh asatidz di Taman Pendidikan Qur'an Silahuljinan

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Judul
2. Kartu Konsultasi Bimbingan
3. Kartu Hadir Munaqosah
4. Pedoman Wawancara
5. Surat Penelitian Dari Kesbangpol
6. Surat Balasan Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan
7. Data Santri Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan
8. Data *Asatidz* Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan
9. Foto Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Adapun judul proposal ini adalah gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan kota Bandar Lampung. Taman Pendidikan Qur'an Silahuljinan, selanjutnya di skripsi ini akan di tulis menjadi TPQ Silahuljinan.

Gaya kepemimpinan menurut Andri Feriyanto & Endang Shyta Triana, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.¹ Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan.² Prasetyo berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang di implementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang

¹Andri Feriyanto & Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)* (Kebumen: Media Tera, 2015), h. 94

²Toma Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 46

diinginkan.³ Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan yang diketahui orang lain.⁴

Jadi, yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin *ustadz* Syarif Hidayat untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya (*asatidz*).

Motivasi menurut Deeproose, mendefinisikan sebagai suatu perasaan batin, suatu dorongan yang mengilhami, dan menopang tindakan dan komitmen. Selanjutnya, Terry dan Rue, motivasi di definisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena orang itu ingin melakukannya.⁵

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.⁶ Menurut Kanfer motivasi adalah kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.⁷

Jadi, yang dimaksud motivasi disini adalah dorongan dan keinginan individu untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan organisasi.

Kata *asatidz* adalah bentuk dari jamak dari kata *ustadz* yang berarti tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar.⁸ Jadi yang dimaksud *asatidz* disini adalah guru yang mengajar di TPQ Silahuljinan.

³Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Gelatik, 2017), h. 33

⁴Thoha & Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 83

⁵Veith Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, *Ibid*, h.194

⁶Griffin & Ricky, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2004), h.38

⁷Solihin & Ismail, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 152

⁸Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Tafsir Islam* (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 1991), h. 74

TPQ adalah tempat yang indah dan nyaman. Oleh karena itu proses belajar dan mengajar TPQ harus mampu mencerminkan, menciptakan iklim yang indah, nyaman dan menyenangkan. Menurut Asad Human, TPQ adalah “lembaga pendidikan dan pengajaran Al-Qur’an untuk anak usia SD (7-12 tahun).⁹

Taman Pendidikan Al-Qur’an yang penulis maksud adalah TPQ Silahuljinan yang terletak Jl.Narada, Kel Jagabaya 1, Kec.Way Halim, Kota Bandar Lampung.

Jadi dari pengertian di atas maka yang dimaksud dengan judul ini adalah cara *ustadz* Syarif Hidayat dalam mempengaruhi motivasi *asatidz* TPQ Silahuljinan agar keinginan dan semangat mereka menjadi lebih meningkat, dapat melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa hal yang melatarbelakangi dipilihnya judul dalam penelitian ini, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan menarik untuk dikaji, karena gaya kepemimpinan pada suatu lembaga akan mempengaruhi kinerja lembaga itu sendiri.
2. Pimpinan TPQ Silahuljinan dalam memimpin menunjukkan hal-hal unik, seperti ; membuat forum khusus bagi para *asatidz* nya untuk curhat terhadap permasalahan yang dihadapi, mengajak para *asatidz refreshing*, menuntut para *asatidz* untuk hafal qur’an sesuai dengan standar hafalan

⁹As-humam, *Pedoman Pengelolaan Pembinaan Dan Pengembangan; Membaca, Menulis, Memahami Al-Qur’an* (Yogyakarta: litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM,1995)

yang diterapkan bagi para santri dan masih banyak lagi. Semua itu menurut hemat penulis dapat meningkatkan motivasi bagi para *asatidz*.

3. Kajian ini sesuai dengan jurusan penulis yaitu manajemen dakwah. Selain dari itu, buku-buku referensi yang membahas tentang tema dalam judul skripsi ini tersedia, sehingga akan membantu dalam melancarkan pelaksanaan penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya dalam memimpin organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang dengan kemampuan dan pengaruhnya dalam memperdayakan sumber daya serta menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Secara umum ada 4 macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu : otokratis, demokratis, partisipatif, dan *laissez-faire*, yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan keunggulannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagian suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut

¹⁰ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 9

kemampuannya dalam memimpin.¹¹ Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang akan dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya untuk merealisasikan visi dan misinya. Sebagian penulis mempergunakan istilah gaya pemimpin (*leader style*) dan sebagian lagi menggunakan gaya kepemimpinan (*leadership style*).

Kajian kepemimpinan merupakan sesuatu yang tidak hanya bisa dipelajari, diteliti bahkan bisa dikenal kecendrungan tipe, gaya ataupun perilaku kepemimpinan yang paling menonjol sekaligus yang berperan penting dalam kesuksesannya memimpin lembaga yang dipimpinnya. Seorang sukses menjadi seorang pemimpin TPQ bisa jadi karena strategi yang digunakan, tetapi juga karena ciri atau sifatnya yang menonjol dari dalam diri pribadinya.¹²

Gaya kepemimpinan merupakan model serta cara yang diwujudkan melalui kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan, karena selain menjadi moto penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Pemimpin yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya karena dengan kepemimpinan yang baik pegawai akan disiplin kerja serta berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Keterampilan maupun gaya memimpin yang baik dan efektif juga diperlukan untuk membangun dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.¹³

¹¹ Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)* (Kebumen: Media Tera, 2015), h. 95

¹² Veith Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, *Ibid*, h. 16

¹³ *Ibid*

Jadi gaya kepemimpinan yang dimaksud penulis disini adalah sikap dan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi *asatidz* (pengajar) dengan gayanya memimpin (*direct*), Membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain sehingga bawahan mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Motivasi merupakan keinginan individu untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu : motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang ditimbulkan (dorongan) dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain : kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan.

Motivasi eksternal adalah yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal antara lain :¹⁴

1. Imbalan (gaji) adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada

¹⁴Hans A. Lao, *Analisis Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*, Vol. 3 No.1 (2018) h.1-10

ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (*wage*) atau gaji (*salary*).

2. Harapan adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
3. Insentif (bonus) adalah nilai suatu yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.¹⁵

TPQ adalah suatu organisasi kecil yang mempunyai masalah dengan kepemimpinan, karena untuk mencapai semua tujuan TPQ itu tergantung pada seorang pemimpin. Karena tidak semua pemimpin dalam suatu TPQ itu berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan.

Menjadi pemimpin TPQ Silahuljinan adalah amanah, baik amanah dari Allah SWT maupun amanah dari jamaah atau masyarakat. Pemimpin yang menyadari tugas dan kewajiban akan menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya (*asatidz* dan *santri*) sehingga mereka dapat tumbuh kembang dengan baik.

Ustadz Syarif Hidayat Atau biasa di panggil dengan sebutan kakak, sosok beliau di TPQ Silahuljinan adalah sosok yang sangat di kagumi, di hormati, disiplin dan juga beliau adalah sosok yang berwibawa dalam memimpin TPQ Silahuljinan tersebut. Syarif Hidayat selalu memberikan motivasi ke pada para *asatidz* (pengajar dan *santri*) biasanya beliau selalu mengadakan rapat evaluasi 1

¹⁵ *Ibid*

bulan sekali kepada para *asatidz* untuk mengetahui apakah ada kendala atau masalah sehingga jika ada masalah maka akan diselesaikan secara bersamaan dengan pengurus Masjid Silahuljinan dan beliau juga sekaligus memberikan motivasi kepada para *asatidz*. Karena menurut beliau jika para *asatidz* tidak semangat lagi dalam mengajar gimana proses belajar mengajar tidak akan lancar dan tidak akan sesuai dengan apa yang harapan.

Untuk insentif yang diberikan tidak besar, dan fasilitasnya kurang memadai, dengan keterbatasan ini bagaimana motivasi yang di diterapkan oleh *ustadz* Syarif Hidayat sehingga *asatidz* betah dan mau memajukan TPQ Silahuljinan. Maka penulis mengangkat judul skripsi “gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di Taman Pendidikan Qur’an (TPQ) Silahuljinan Kota Bandar Lampung”.

D. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian pada gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di TPQ silahuljinan.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis ungkapkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam peneliti ini adalah : Bagaimana gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di Taman Pendidikan Qur’an (TPQ) Silahuljinan Kota Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguraikan gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi *Asatidz* di Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan Kota Bandar Lampung.

G. Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bagi pengembangan ilmu pengetahuan dimasa depan, serta memberikan wawasan kepada pembaca yang kaitannya khusus tentang gaya kepemimpinan dalam memotivasi *asatidz*, guna untuk menjadikan acuan bagi lembaga TPQ lainnya sehingga menjadikan motivasi bagi para pemimpin lainnya.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi akademis atau pembaca, peneliti ini dapat dijadikan sebagai wahana bagi penulis sendiri dalam menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dalam memotivasi *asatidz* yang efektif dan efisien pada suatu lembaga atau organisasi guna untuk mencapai suatu tujuan.
- b. Bagi mahasiswa, adapun hasil peneliti ini semoga bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi baik bagi khazanah ilmu keagamaan maupun ilmu pengetahuan secara umum.

- c. Bagi TPQ Silahuljinan, peneliti ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan serta informasi tentang masalah yang perlu diadakan perbaikan, dan pembenahan serta memberikan kontribusi mengenai pentingnya suatu gaya kepemimpinan dalam memotivasi untuk meningkatkan semangat para *asatidz* dalam mengajar.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan yang digunakan dalam mencari, menggali, mengelola dan membahas data dalam suatu penelitian untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap permasalahan.¹⁶ Untuk keperluan penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *field research*. Peneliti *field research* atau penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk melihat serta mengambil data-data secara langsung.¹⁷ Penelitian ini dilakukan di TPQ Silahuljinan Kota Bandar Lampung.

b. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah bersifat deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan

¹⁶Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), h. 2

¹⁷Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 3

mengenai situasi kejadian yang ada dilapangan.¹⁸ Dalam penelitian ini penulis akan menggambarkan tentang gaya atau sikap pemimpin di TPQ Silahuljinan dalam memotivasi *asatidz* di Kota Bandar Lampung.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Emzir, pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang mempunyai pemikiran secara primer dan mempunyai pandangan secara konstruktivist atau advokasi partisipan dengan menggunakan strategi penelitian secara naratif, fenomenologis, etnografis, studi *grounded theory*, dan peneliti mengumpulkan data secara terbuka yang bertujuan mengembangkan tema-tema dari data.¹⁹

3. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam suatu program, kejadian atau aktifitas, proses atau seorang individu atau lebih. Kasus yang diteliti terikat dengan waktu dan aktifitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dalam waktu tertentu.²⁰

4. Sumber Data

Dalam penyusunan proposal ini penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu :

¹⁸ Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor Selatan: Ghalian Indonesia, 2005), h. 55

¹⁹Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 28

²⁰*Ibid*, h. 23

a. Data primer, merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer penelitian adalah data yang diperoleh langsung dari TPQ Silahuljinan berjumlah 7 orang yang menjadi sumber pertama yaitu :

- 1). Syarif Hidayat, SE sebagai ketua dan wali kelas A
- 2). Eriska Anggraini Putri sebagai bendahara dan wali kelas B
- 3). Anggi Wahyuni sebagai sekretaris dan wali kelas C
- 4). Juleha sebagai wali kelas D
- 5). Andi Januar Riski sebagai asisten pengajar I
- 6). Rahmat Idul Adha sebagai asisten pengajar II
- 7). Ardiyansah sebagai pelatih hadroh

b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, foto-foto. Atau dengan kata lain data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan pihak lain, jadi peneliti bertindak sebagai pemakai data.

5. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan.²¹

Penelitian ini dilakukan di TPQ Silahuljinan yang beralamat di Jl.Narada, Kel Jagabaya 1, Kec.Way Halim, Kota Bandar Lampung. Objek yang akan peneliti jadikan sumber data pada saat penggalian data adalah para internal di TPQ Silahuljinan atau pimpinan TPQ dan para *asatidz*.

²¹<http://etheses.uin-malang.ac.id/711/7/09510127%20Bab%203.pdf>

6. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan proposal ini dilakukan dengan beberapa macam metode, yaitu :

a. Metode observasi

Metode observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti menggunakan alat indera. Teknik pengumpulan data melalui observasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu, observasi partisipan dan observasi non partisipan.²² Dalam peneliti ini, penulis menggunakan jenis observasi non partisipan, yaitu peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kehidupan atau pekerjaan maupun aktifitas subjek yang di observasi namun sebagai pengamat independen.

b. Metode wawancara

Wawancara dilakukan secara bebas dan tidak terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan tidak menggunakan pedoman wawancara yang sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data.²³

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian.²⁴ Metode ini dilakukan dengan cara melihat dokumen serta arsip yang dijadikan objek penelitian seperti sejarah pendirian, struktur organisasi, jumlah *asatidz* dan santri.

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Da R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 29

²³Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media, 2007), h. 113

²⁴*Ibid*, h. 124

7. Prosedur Analisis Data

Bagian yang sangat penting dalam penelitian salah satunya adalah menganalisis data. Karena analisis data digunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang ditemukan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan dan mengumpulkan data dengan kata-kata yang bertujuan untuk memudahkan dalam menggambarkan keadaan yang terjadi bisa dipahami oleh masyarakat umum.

Terdapat tiga langkah dalam menganalisis data, yaitu :

- a. Reduksi data digunakan untuk memilih hal-hal pokok sesuai dengan fokus penelitian. Hal ini dilakukan karena banyak data yang tidak relevan dengan fokus penelitian sehingga perlu dikurangi.
- b. Penyajian data merupakan gambaran hasil pengamatan lapangan. Dalam penelitian kualitatif data yang disajikan dalam bentuk naratif.
- c. Verifikasi atau menarik kesimpulan adalah berbagai kegiatan untuk menyimpulkan hal-hal yang diperoleh selama penelitian yang diuji kebenarannya.²⁵

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, h. 247

BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.¹

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

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung

¹Erni Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Bandung : Refika Aditama, 2018), h. 14-15

maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.²

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

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.³

2. Gaya Dasar Kepemimpinan

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan atau Pengikutnya, Yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peran yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahu pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan. Dimana melakukan hal tersebut, bagaimana

²Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 42

³*Ibid*,h. 42

melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.⁴

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikutnya.⁵

Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum ada 4 yaitu : Kepemimpinan Otokratis (*autocratic leadership*), Laissez Faire, Demokratis (*democratic leadership*), dan Karismatis (*Charismatic leadership*). Lebih lanjut penulis akan menjelaskan masing-masing dari gaya kepemimpinan tersebut.

a. Kepemimpinan Otokratis (*autocratic leadership*)

Davis dan Newstrom (1991), mendefinisikan pemimpin otokratis yaitu memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Manfaat dari pemimpin otokratis adalah bahwa gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Kelamahan gaya ini adalah bahwa orang-orang tidak

⁴Ricky W Giffin, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga,2004), h. 65

⁵*Ibid*

menyukainya, terutama apabila mencapai suatu titik yang menimbulkan rasa takut dan keputusan.⁶

b. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pemimpin *Laissez Faire* beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi. Pemimpin tidak selalu memberi perintah yang sedetailnya kepada para bawahannya, sebab para bawahannya dianggap sudah dewasa dan mampu menjalankan tugasnya sesuai tuntutan, tujuan dan sasaran organisasi.⁷

c. Karismatis (*Charismatic leadership*)

Hampir tidak semua literatur-literatur yang ada dari pendapat para pakar kepemimpinan dan manajemen berhasil mengungkapkan penyebab seorang pemimpin memiliki kriteria kharisma. Inti dari literatur tersebut hanya bisa diungkapkan, bahwa pemimpin yang berkarisma memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak bisa diukur dari sudut apapun, baik itu dari segi kemampuan, fisik tubuh, usia yang matang, pengetahuan atau apapun yang bisa dinilai dari pemimpin.⁸

Gaya kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat atau aspek kepribadian

⁶Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2015), h. 47

⁷*Ibid*, h. 50

⁸*Ibid*, h. 52

pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, rasa segan, dan kepatuhan yang tinggi pada para pengikutnya. Pemimpin diterima sebagai seorang yang istimewa dan luar biasa oleh orang-orang yang dipimpinnya, karena kepengaruhannya yang dapat menimbulkan kepercayaan atau keyakinan pada kepemimpinannya. Kepercayaan dan keyakinan itu diwujudkan dalam penerimaan dan kepatuhan yang bersifat ikhlas dan rela dari semua anggota organisasinya pada semua keputusan, pengarahan, bimbingan, petunjuk, nasihat, perintah dan larangannya. Sikap rela dan ikhlas itu memiliki dasar yang kuat dalam kepribadian pemimpin kharismatik, berupa akhlak yang terpuji pengabdian pada kemanusiaan atau agama yang dinyatakan melalui pemberian pelayanan tidak saja pada anggota organisasi, tetapi juga pada banyak orang yang membutuhkannya.⁹

d. Demokratis (*democratic leadership*)

Robbins dan Coulter menyebutkan bahwa pemimpin bergaya demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Tipe kepemimpinan demokratis beranggapan bahwa manusia adalah makhluk sempurna dan termulia di dunia, sehingga para anggota organisasi perlu ditempatkan sebagai aset sumber daya organisasi yang harus diperhatikan,

⁹Sudaryono, *Leadership Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia, 2014), H. 234

dijaga, diberdayakan, disejahterakan, dilindungi serta diangkat harkat dan martabatnya. Pemimpin demokratis akan menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai pemimpin. Pemimpin demokratis akan menyusun struktur, hirarki dan jenjang karir yang jelas bagi para anggota organisasinya. Disamping itu, pemimpin akan membangun fasilitas, sarana dan prasarana yang baik guna mendukung pelaksanaan pekerjaan. Rencana, Visi, misi, tujuan, sasaran, ketentuan-ketentuan, dan nilai-nilai organisasi disusun dan disampaikan dengan baik oleh pemimpin untuk memudahkan dalam menjalani kehidupan organisasi.¹⁰

3. Teori Kepemimpinan Berdasarkan Pendekatan Umum

a. Teori Sifat (*Thrait Theory*)

Penelitian terhadap Teori Sifat atas kepemimpinan terjadi sepanjang abad ke-20. Dalam teori ini dikemukakan bahwa seorang pemimpin dianugerahi sifat-sifat dan karakteristik yang lebih unggul. Melalui kedua faktor tersebut yang membedakan pemimpin dengan pengikut-pengikutnya. Masing-masing pemimpin memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Sifat-sifat yang melekat pada kepribadian seorang pemimpin, tidak bisa dibatasi oleh hanya satu sifat. Sebab seorang pemimpin dapat dikatakan kepemimpinannya efektif, bila memiliki sifat dan karakteristik yang menandakan dia pribadi yang berkualitas, seperti memiliki keberanian, integritas, kecerdasan, kreatif, berkharisma, mengambil keputusan dengan tepat, memiliki semangat,

¹⁰*Ibid*, h. 54

visioner, dan lain sebagainya. Pendekatan ini juga mengidentifikasi sifat pemimpin dari sisi kepribadian, keterampilan, keahlian, etika, dan motivasi. Dasar dari pendekatan sifat adalah bahwa setiap orang berdasarkan talenta yang dibawa sejak lahir, memiliki bakat untuk memimpin. Pendekatan sifat akan menjamin, berhasil atau tidaknya seorang pemimpin tergantung kepada talenta dan kecerdasan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Teori sifat lebih menekankan pada sifat-sifat umum dimiliki seorang pemimpin yang dibawa sejak lahir. Sifat-sifat tersebut bertumbuh dan berkembang secara alamiah, dan akhirnya akan menjadi modal seseorang untuk bisa memimpin.¹¹

b. Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Pendekatan teori ini berusaha untuk melihat perilaku pemimpin dalam kepemimpinan. Sebab setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda atas tindakan-tindakan yang dilakukannya sesuai setiap situasi yang dihadapi oleh pemimpin itu sendiri. Para peneliti yang melakukan penelitian terhadap teori perilaku pribadi pemimpin, ingin mengetahui perilaku-perilaku efektif yang ditunjukkan pemimpin. Sehingga dapat dinilai seorang pemimpin tersebut memiliki sikap perilaku yang demokratis, melayani atau otoriter. Melalui pendekatan teori perilaku, bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin melalui proses pembelajaran. Seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang program yang menanamkan perilaku kepemimpinan. Bila pendidikan dan

¹¹*Ibid*, h. 74

pelatihan tersebut dapat berjalan dengan baik secara teori dan pendekatan praktek, maka dapat diperoleh pemimpin-pemimpin yang efektif.¹²

c. Teori Kontijensi atau Situasi (*Contingency Theory*)

Teori kepemimpinan pendekatan Situasional dikembangkan Pada tahun 1969 oleh Hersey dan Blanchard yang di dasarkan Pada pengembangan teori gaya manajemen 3D oleh Reddin pada tahun 1967. Para peneiiti yang mengembangkan teori kontijensi, memandang bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya tergantung kepada faktor sifat dan perilaku dari seorang pemimpin. Para peneliti tersebut banyak melihat kelemahan-kelemahan dalam teori sifat dan perilaku, sehingga kedua faktor tersebut sering menjadi penyebab kegagalan untuk mengarahkan seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Oleh karena itu, para peneliti “Teori Kontijensi: berupaya untuk menawarkan sebuah konsep yang berfokus terhadap pengaruh-pengaruh situasi. Teori kontijensi menyatakan bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung pada keadaan atau situasi yang dihadapi oleh pemimpin atau dengan kata lain, pendekatan teori ini juga menerangkan bahwa kepemimpinan harus memiliki kelenturan (fleksibilitas) untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi yang dihadapi. Melalui teori ini, diasumsikan bahwa kepemimpinan terdiri atas tiga elemen penting yang saling terkait, yaitu “Pemimpin, Pengikut, dan Situasi”.¹³

¹²*Ibid*, h. 77

¹³*Ibid*, h. 82-83

d. Teori Kharismatis

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memiliki kharisma seperti daya tarik yang besar, pengaruh yang positif, kewibawaan, sifat yang mulia, serta memiliki karakteristik yang khas. Teori kharismatis menghubungkan kualitas kepribadian, kemampuan dan kecerdasan luar biasa yang dimiliki seseorang sehingga menimbulkan rasa bangga, rasa hormat dan rasa kagum dari orang lain terhadap pribadinya. Seseorang yang memiliki kharisma, dipandang seolah-olah memiliki kekuatan gaib, memiliki keistimewaan, serta sulit menjelaskan mengapa orang lain suka atau tertarik dengan pribadinya, dan mau mengikuti/menaati apa yang diperintahkan. Pemimpin kharismatis memperoleh kepercayaan dari para pengikutnya, karena pemimpin tersebut dipandang memiliki kepribadian yang mengagumkan, serta pemimpin tersebut diyakini dapat membawa perubahan yang lebih baik bagi organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin kharismatis dipastikan memiliki pengikut yang cukup besar, karena dipandang sangat istimewa bagi kebanyakan orang.¹⁴

4. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal dan unik. Siapapun akan menampilkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi dalam format memberi pengaruh kepada orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi sebagai pengendali, yang

¹⁴*Ibid*, h. 92

pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Oleh karena kepemimpinan itu merupakan sebuah fenomena yang kompleks, maka sangat sukar untuk membuat rumusan yang menyeluruh tentang arti ciri-ciri kepemimpinan.

Banyak teori atau sekedar pendalam dalam referensi telah menawarkan mengenai ciri-ciri kepemimpinan dimaksud. Teori-teori kepemimpinan telah berhasil mengidentifikasi ciri-ciri umum yang dimiliki oleh pemimpin yang sukses. Ciri-ciri yang dimaksud seperti berikut ini : Adaptif terhadap situasi, waspada terhadap lingkungan, ambisius dan berorientasi pada pencapaian, tegas, kerjasama atau koperasi, menentukan, diandalkan dominan atau berkeinginan dan berkekuatan untuk mempengaruhi orang lain, energik, persisten, percaya diri, toleran terhadap stress, dan bersedia untuk memikul tanggung jawab.¹⁵

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Kharisma : memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b. Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

¹⁵Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 11-13

- c. Simulasi intelektual dapat : menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Memperhatikan staf secara individu : bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, dan menasehati.¹⁶

6. Sumber Kepemimpinan

Terdapat sejumlah sumber terkait dengan kepemimpinan, French dan Raven menyatakan, bahwa sumber kepemimpinan dapat berasal dari:

- a. Kekuatan Berdasarkan Paksaan (*Coersive Power*); Pemimpin memerintah orang-orang yang dipimpinnya didasarkan pada kekuatan dan selalu menggunakan ancaman hukuman jika mereka tidak mengikuti perintah.
- b. Kekuatan Penghargaan (*Reward Power*); Kekuatan seorang pemimpin dalam memberikan penghargaan kepada orang-orang yang dipimpinnya memiliki prestasi dalam menjalankan tugas pekerjaannya.
- c. Kekuatan Keahlian (*Expert Power*); Pemimpin dengan pola pengaruh semacam ini biasanya dapat ditemukan dalam organisasi yang menekankan pada profesionalisme.
- d. Kekuatan Resmi (*Legitimate Power*); Kekuasaan atas wewenang berkenaan dengan posisi pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya.

¹⁶Ryani Dhyani Parashakti & Dede Irfan Setiawan, *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang*, Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10 No 1 (Januari 2019) h. 71

- e. Kekuatan Referensi (*Reference Power*); Pola pengaruh salah satu ini agaknya merupakan akumulasi dari beberapa pengaruh yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin. Sebab, konsep kewibawaan hanya dapat dipahami dalam konteks timbal-balik antara pemimpin dan yang dipimpin.¹⁷

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *'movera'* yang dalam bahasa Indonesia-nya identik dengan: bergerak, dorongan, yang peruntukannya hanya ditujukannya pada sumber daya manusia (manusianya), khususnya bawahan. Bagaimana cara mengarahkan bawahan (karyawan) agar segala potensi sumber daya yang dimiliki pada dirinya itu secara kontinyu dapat dipergunakan, dia merasa terdorong untuk terus mau bekerja, demi mewujudkan tujuan yang akan dicapai diperusahaan – mengacu pada rencana yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil saja, tetapi yang terpenting bagi perusahaan itu adalah *actuating* mereka mau bekerja giat, gigih dan memiliki kemauan untuk mencapai *output* (hasil kerja) yang optimal, sehingga para ahli mendefinisikan motivasi itu adalah :¹⁸

- a. Sebagai faktor yang mempengaruhi, menyalurkan, memelihara perilaku individu.

¹⁷Erni Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi, Ibid*, h. 14

¹⁸Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya* (Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2018), h. 154-155

- b. Sebagai sesuatu kekuatan dari dalam individu yang mempengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan.
- c. Proses pengembangan dan pengarahan perilaku atau kelompok itu menghasilkan keluaran (*output*) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai organisasi.
- d. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- e. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁹

Menurut Malayu Hasibuan, motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.²⁰

Motivasi menurut *Horold Koontz*, *Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want goal* (Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan).

¹⁹*Ibid*

²⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 219

Motivasi menurut *American Encyclopedia*, *Motivation: that predisposition (it self the sibject of much controveny) within the individual which arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior.* (Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindakannya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosioanal yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingakah laku manusia.²¹

Jadi motivasi yang dimaksud penulis disini adalah suatu keinginan atau kegairahan seseorang dalam bekerja, agar mampu bekerja sama secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai kepuasan tersendiri.

2. Fungsi Dan Tujuan Motivasi

Skill yang tinggi, kecakapan, dan kemampuan yang memadai dari karyawan tidak memiliki arti apa-apa bagi perusahaan jika mereka malas, tidak memiliki keinginan untuk bekerja melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Disinilah letak pentingnya motivasi tersebut, supaya dapat mendorong atau menggerakkan karyawan yang telah memiliki *skill* yang tinggi, kecakapan dan kemampuan yang memadai berperilaku sungguh-sungguh giat dalam bekerja untuk mencapai *output* yang diharapkan sesuai dengan sasaran/tujuan yang ingin dicapai perusahaan/organisasi.

Motivasi penting dalam *actuating* karena posisi kualitas sumber daya manusia kita itu masih lemah, sering frustasi, pemalas, pecundang, mau bekerja kalau ada perintah atau ketika ada yang mengawasi (atasan) baru bekerja, dan lain-lainnya, sehingga *actuating* diperlukan yang pelaksanaanya seiring dengan ‘motivasi’ agar dapat:

²¹*Ibid*, h.220

- a. Mendorong timbulnya suatu perbuatan (perlakuan). Tanpa motivasi kecil dan kemungkinan adanya perbuatan karyawan bekerja dengan giat.²²
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Melalui motivasi, dapat mengarahkan perbuatan yang semula enggan mengerjakannya berubah menjadi semangat mengerjakannya.
- c. Cepat atau lambatnya pekerjaan. Untuk dapat melihat cepat atau lambatnya suatu pekerjaan itu, lihatlah motivasi yang diberikan. Jika motivasinya kecil, maka dapat dipastikan pekerjaan itu akan lambat, sebaliknya, jika motivasinya besar, maka *actuating* akan cepat.²³

3. Tehnik Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini memungkinkan menghasilkan kinerja yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi kinerja. *Pertama*, karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat kinerja yang baik. Faktor *kedua* adalah persepsi karyawan yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman

²²Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*, Ibid, h.155-156

²³Ibid

sebelumnya pada situasi yang sama. Persepsi bagaimana harus dikerjakan, ini jelas dapat sangat berbeda mengenai kecermatannya, ketika terdapat persepsi yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasi mungkin tarifnya tinggi.

Teknik pengukuran motivasi kerja salah satu caranya adalah dengan menggunakan teori pengharapan. Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dilakukan melalui daftar pertanyaan.²⁴

Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen mengerti mengapa para bawahan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi diberbagai bagian dalam organisasi dan seberapa jauh berbagai cara pengupahan dapat efektif dalam memotivasi kinerja.²⁵

4. Teori – Teori Motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak tersebar dalam tafsiran berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial, dan sebagainya. Berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang umum dikenal, yaitu :

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Maslow dinamakan dengan : “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku

²⁴Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.136-138

²⁵*Ibid*

atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang sifatnya berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama. Selanjutnya, jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar dari teori ini adalah :

- 1) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti saat ia meninggal.
- 2) Kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator; dan
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya.²⁶

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan, bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau Hirarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.

²⁶Erni tisnawati, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, *Ibid*, h. 223

2) *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Need)*

Kebutuhan akan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) *Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan (Esteem Need)*

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang-orang yang ada di sekitarnya.

5) *Kebutuhan Aktualisasi (Self-Actualization Need)*

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, serta memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.²⁷

b. *Teori Kebutuhan Berprestasi Mccelland*

McClland mendapat gelar doktor dalam psikologis di Yale pada tahun 1941 dan menjadi profesor di Universitas Wesleyen. McClland dikenal dengan karyanya tentang motivasi. David McClland memelopori pemikiran tentang motivasi kerja dengan mengembangkan motivasi berbasis teori dan model, dan digunakan dalam perbaikan metode

²⁷*Ibid*, h.224-225

penilaian kinerja pegawai, serta penilaian dan tes berbasis kompetensi. Idanya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.²⁸

c. Teori Evaluasi Kognitif

Akhir tahun 1960-an, seorang peneliti menyatakan bahwa motivator ekstrinsik, seperti gaji, berhubungan dengan motivasi intrinsik. Proposal ini disebut sebagai teori evaluasi kognitif, yaitu teori yang berhubungan dengan cara penggajian atau pengupahan orang di dalam organisasi.

d. Teori “ERG” Clyton Alderfer

Alderfer memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Teori tersebut merupakan masukan bagi kelemahan dalam teori Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

E= Exsistence (kebutuhan akan eksistensi)

R= Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain),

G= Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)²⁹

e. Teori Dua Faktor Herzberg

Ilmuwan lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

²⁸*Ibid*

²⁹Erni tisnawati, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi, Ibid*, h. 228

1) Faktor Motivasional

Hal-hal mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan dari orang lain.

2) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup anatara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.³⁰

f. Teori motivasi Douglas McGregor

McGregor adalah seorang psikolog sosial dari Amerika yang mengemukakan Teori XY dalam bidang motivasi yang menjadi prinsip dasar dalam mengembangkan sumber daya manusia modern, menentukan pola berkomunikasi organisasi, menyusun panduan manajemen perilaku, mengelola interaksi sosial pegawai dalam menciptakan budaya organisasi.

³⁰*Ibid*

Teori X dan teori Y menjabarkan dua model motivasi yang saling berkebalikan.

1) Teori X

McGregor memaparkan teori X dengan asumsi awal, bahwa pegawai itu secara alamiah bersifat malas atau tidak menyukai pekerjaannya dan harus dimotivasi dengan gaya kepemimpinan otoriter.

2) Teori Y

McGregor menyatakan dalam teori Y, para pegawai diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab, bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap sebagai secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri berprestasi.

g. Teori keadilan

Teori ini menyatakan, bahwa *input* berhubungan dengan *outcomes*, *input* pegawai (seperti pengalaman, pendidikan, dan kompetensi) dibandingkan dengan *outcomes* (seperti tingkat gaji, pengakuan dan faktor-faktor lain). Apabila pegawai mempersepsikan, bahwa antara *input* dan *outcomes* tidak seimbang, maka akan timbul ketegangan.³¹

³¹*Ibid*, h. 229

h. Teori penetapan

Riset teori penetapan tujuan menekankan isu tentang bagaimana pegawai bekerja pada tingkat terbaiknya (*do on his or her best*). Tujuan ini menjelaskan kepada pegawai tentang kebutuhan yang harus dipenuhi dan seberapa banyak upaya yang diperlukan untuk mencapainya, tujuan spesifik akan meningkatkan kinerja. Tujuan yang sulit, apabila akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umpan balik mengarah pada kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik.

i. Teori harapan Victor H. Vroom

Dalam bukunya yang berjudul "*work And Motivation*" mengarahkan suatu teori yang disebut teori harapan. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil yang ingin dicapai oleh pegawai dan perkiraan pegawai, bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya. Artinya, apabila pegawai sangat menginginkan sesuatu, dan jalannya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.³²

j. Teori penguatan dan modifikasi perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas sebelumnya dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subjektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi

³²*Ibid*, h. 230-232

tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional, disadari dan diakui, bahwa kehendakan seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri pegawai turut berperan sebagai penentu dan pengaruh perilaku.

k. Teori imbalan prestasi

Bertitik tolak dari padangan, bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model.³³

5. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam teori motivasi ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi psikologis dalam diri seseorang, ada faktor interen maupun ekstren.

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup ini merupakan kebutuhan setiap manusia yang berada di muka bumi karena untuk mempertahankan hidup seseorang membutuhkan pekerjaan, baik itu pekerjaan halal maupun haram. Adapun keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang

³³*Ibid*, h. 234

tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Merupakan keinginan seseorang untuk memiliki sesuatu sehingga mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak di alami setiap orang bahwa jika seseorang mempunyai keinginan yang keras akan mendorong seorang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu untuk memperoleh itu semua seseorang bahkan rela mengeluarkan uangnya demi status sosial yang lebih tinggi. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk orang yang pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.³⁴

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Ada beberapa hal untuk memperoleh pengakuan yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

³⁴Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2009), h. 116-117

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk mau bekerja. Kadang juga keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji tetapi juga cara-cara yang dilakukannya itu juga termasuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja atau tidak sehingga pantas dijadikan pimpinan atau tidak dalam organisasi.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan yaitu : hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.³⁵

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat-alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk

³⁵*Ibid*, h. 118

hubungan kerja antar orang-orang yang berada di dalam pekerjaan. Keadaan yang bersih, nyaman, pencahayaan yang baik di dalam tempat bekerja akan memotivasi bagi karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Namun sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja buruk, kotor, gelap dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan malas dalam bekerja. Dan oleh karena itu pimpinan harus bisa menciptakan lingkungan kerja menyenangkan untuk para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri sendiri beserta keluarga. Karena dengan kompensasi akan menumbuhkan motivasi tersendiri bagi karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan baik. Namun jika kompensasi yang diberikan kurang memadai akan membuat karyawan itu sendiri kurang mau bekerja keras sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mempengaruhi motivasi mereka.³⁶

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian jika supervisi dekat dengan karyawan dekat dan

³⁶*Ibid*, h. 119

menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana pekerjaan akan semangat dan bergairah. Namun jika mempunyai supervisor yang angkuh dan mau menang sendiri dan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan maka akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat bekerja. Dengan demikian peran supervisor ini sangatlah penting dalam memotivasi para bawahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan merupakan keinginan bagi setiap orang. Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau bersangkutan merasa jaminan yang karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua dalam suatu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Namun sebaliknya jika jaminan yang didapatkan kurang begitu jelas maka mereka akan pindah untuk mencari perusahaan lain. Karena itulah adanya jaminan sangatlah penting dalam pekerjaan.³⁷

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya

³⁷*Ibid*

mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan itu. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan dan fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan ini bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan. Sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.³⁸

6. Bentuk – Bentuk Motivasi

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian

³⁸*Ibid*, h. 120

motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.³⁹

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hak tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad lamanya. Sampai kini hal tersebut masih digunakan oleh para manajer untuk memotivasi para karyawan.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management by Objective* (MBO) atau manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku karyawan dalam kegiatan tertentu dan menghindari

³⁹Siswanto, *Pengantar Manajemen*, *Ibid*, h. 124

kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Adapun pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai karyawan kurang memuaskan.⁴⁰

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan kehambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara peraturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan atau *decision making* yang memengaruhi pekerja mereka), serta untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia. Di Amerika Serikat sesungguhnya manajemen selama permulaan tahun 1930-an dipengaruhi oleh dua kekuatan besar. Kekuatan yang satunya menyatakan secara tak langsung bahwa karyawan yang tidak bagia bebas membentuk serikat kerja, untuk itu manajemen secara resmi wajib melakukan tawar-menawar (UU Hubungan Karyawan nasional). Dengan masing-masing cara ini, usaha untuk membahagiakan para karyawan jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia menyadari dan berusaha sungguh-sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif sejak saat itu yang merupakan sebagian dari hampir setiap kegiatan pada tiap perusahaan.

Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya. Hasil berbagai usaha untuk menganalisis perhatian, menghibur, dan menyenangkan hati para karyawan lebih baik dipadukan. Sering usaha tersebut dikembangkan selama masa depresi ketika setiap kebajikan sangat dihargai. Saat ini sikap yang sama dapat ditafsirkan sebagai usaha peternalistik dan kadang-kadang karyawan merasa tersinggung karenanya. Pada perusahaan yang besar, kebajikan mengambil bentuk yang sesuai

⁴⁰*Ibid*, h.125

dengan kelayakan dan kesopanan yang dihadapkan dan sumber daya manusia dalam hubungna mereka dengan karyawan. Sementara itu kegiatan yang lebih formal seperti serimonial dan berwisata cenderung berkurang.⁴¹

7. Motivasi Kerja Islami

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Menurut Ahmad motivasi kerja yang dimiliki oleh umat muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas. Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah dibumi ada 4 hal yaitu :

- a. Seorang giat dalam bekerja karena untuk mencari karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah menurunkan atau memberikan banyak sekali rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang terdapat dalam eksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia tersebut.
- b. Bekerja adalah salah satu perbuatan yang baik (amal salih) yang merupakan kunci untuk pencapaian (*falah*) kesuksesan sejati baik didunia maupun diakhirat.
- c. Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk, ketakwaan kepada Allah SWT, oleh karena itu bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai.

⁴¹Siswanto, *Pengantar Manajemen*, *Ibid*, h. 122-127

- d. Pahala atas perbuatan baik tidak sebatas di dunia saja, tetapi akan terbawa hingga ke akhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak terbatas pada kehidupan duniawi saja. Tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian.

Dengan demikian, dalam berjuang untuk mendapatkan keridhoan Allah SWT dan menghindari murkanya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini, maupun di akhirat.⁴² Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah/2:124 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

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 mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah {2}.30)⁴³

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah/2:124 yaitu :

﴿وَإِذِ ابْتَلٰٓى اِبْرٰهٖمَ رَبُّهُۥٓ بِكَلِمٰتٍ فَاَتَمَّهِنَّۙ قَالَ اِنِّيْ جَاعِلٌ لِّلنَّاسِ اِمٰمًاۙ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِيۙ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّٰلِمِيْنَ ۝۱۲۴﴾

⁴²Rezi Aziz, *pengaruh kepemimpinan islam dan budaya organisasi isam terhadap motivasi kerja islami pada umkm kulit di magetan*, Jurnal JESTT Vol 1 No.6 (Juni 2014) h. 400-401

⁴³Mecca Qur'an (*Mushaf Dan Terjemah*) Mojosoongo : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2017. h. 6 QS. Al-Baqarah (2) :30

Artinya :Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim". (QS. Al-Baqarah {2}.124)⁴⁴

C. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan oleh beberapa sumber kepustakaan, penulis menemukan skripsi yang menjadi tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk menghindari dari kegiatan plagiatisme dalam menyusun skripsi ini. Dari beberapa skripsi yang telah penulis baca, adapun setelah penulis mengadakan suatu kajian kepustakaan, akhirnya penulis menemukan beberapa skripsi yang relevan dengan judul skripsi tersebut yakni diantaranya adalah :

Rini Hapsah Sari, NPM 1441030146, mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Tahun 2019, Judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung”. Peneliti tersebut berisi tentang bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung. Persamaan skripsi ini dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan sedangkan yang membedakan skripsi penulis, walaupun yang dibahas hampir sama membahas tentang gaya kepemimpinan. Tetapi dari isi yang dibahas penulis yaitu gaya kepemimpinan Syarif Hidayat dalam memotivasi

⁴⁴Mecca Qur'an (*Mushaf Dan Terjemah*) Mojosongo : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2017. h. 19 QS. Al-Baqarah (2) :124

asatidz di Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan Kota Bandar Lampung dan tempat objek juga berbeda.

Muhammad Heri Kiswanto, L 100100135, mahasiswa Universitas muhammadiyah Surakarta, Tahun 2018 judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta" penelitian tersebut berisi tentang bagaimana tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta. Persamaan skripsi ini dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian.

Yudi Trisno, NPM 1441030170, mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung, Tahun 2017, Judul "Gaya Kepemimpinan Kiyai Yusuf Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Assalafi Al-Aafi'ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung". Penelitian tersebut berisi tentang bagaimana gaya kepemimpinan Kiyai Yusuf dalam pengembangan pondok pesantren Assalafi Al-Aafi'ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung. Sedangkan peneliti gaya kepemimpinan yang digunakan oleh *ustadz* Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz*.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya terletak pada fokus kajian dan pendekatannya. Peneliti terdahulu melakukan pendekatan melalui gaya kepemimpinan dengan menggunakan beberapa gaya kepemimpinan yang berkolaborasi pola pengembangan spodaritas. Sedangkan penelitian yang penulis teliti saat ini yaitu,

gaya kepemimpinan yang digunakan *ustadz* Syarif Hidayat dalam memotivasi *asatidz* di Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Silahuljinan Kota Bandar Lampung.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Tafsir Islam* (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 1991).
- Andri Feriyanto & Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Kebumen: Media Tera, 2015.
- As-humam, *Pedoman Pengelolaan Pembinaan Dan Pengembangan; Membaca, Menulis, Memahami Al-Qur'an*, Yogyakarta: litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM, 1995.
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media, 2007.
- Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2009.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Erni Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bandung : Refika Aditama, 2018.
- Griffin & Ricky, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Ricky W Giffin, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2004).
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Solihin & Ismail, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Da R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sudaryono, *Leadership Teori Dan PraktekKepemimpinan*, Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia, 2014.

Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya* , Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2018.

Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Gelatik, 2017.

Thoha & Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2015.

Veith Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009.

Jurnal

Hans A. Lao, *Analisis Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*, Vol. 3 No.1, 2018.

Rezi Aziz, *pengaruh kepemimpinan islam dan budaya organisasi isam terhadap motivasi kerja islami pada umkm kulit di magetan*, Jurnal JESTT Vol 1 No.6, Juni 2014.

Ryani Dhyani Parashakti & Dede Irfan Setiawan, *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang*, Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10 No 1, Januari 2019.

Wawancara

Eriska Anggraini Putri, Bendahara TPQ Silahuljinan Kota Bandar Lampung, *Wawancara*, Pada Tanggal 27 Februari 2020

Agus Rohifin, wakil ketua TPQ Silahuljinan, *Wawancara*, dicatat pada tanggal 13/02/2020

Juleha, wali kelas D TPQ Silahuljinan, *Wawancara*, dicatat pada tanggal 13/02/2020

Andi Januar Riski & Rahmad Idul Adha, Asisten Pengajar & Santri TPQ
Silahuljinan, *Wawancara*, Pada Tanggal 13/02/2020

Anggi Wahyuni, Sekretaris & Wali Kelas C, *Wawancara*, Pada Tanggal
13/02/2020

Sumber Online

<http://etheses.uin-malang.ac.id/711/7/09510127%20Bab%203.pdf>

