

**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DI RIHAAL UMROH DAN  
EDUKASI YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:  
PRILITA UTAMI  
NIM 15240049**

**Pembimbing:  
Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP 19720719 200003 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR  
Nomor: B-1051/Un.02/DD/PP.05.3/05/2019**

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DI RIHAAL UMROH DAN EDUKASI  
YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019**

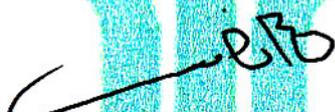
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Prilita Utami**  
NIM/Jurusan : **15240049/MD**  
Telah dimunaqasyahkan pada : **Senin, 6 Mei 2019**  
Nilai Munaqasyah : **94 (A -)**

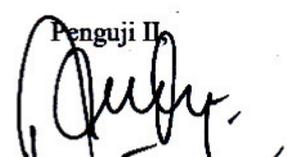
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I,

  
**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II,

  
**Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag.**  
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III,

  
**Dra. Nurmahni, M.Ag.**  
NIP 19720519 199803 2 001

Yogyakarta, 8 Mei 2019

Dekan,





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856  
Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

Assalamualaikum warohmatullahi wabarakatuh,

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Prilita Utami  
NIM : 15240049  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Penelitian : Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi  
Yogyakarta Tahun 2018-2019

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqasyah). Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 April 2019

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen Dakwah**

**Pembimbing**

**Drs. M. Rosyid Ridlaa, M.Si**  
NIP 19670104 199303 1 003

**Achmad Muhammad, M.Ag**  
NIP 19720719 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prilita Utami  
NIM : 15240049  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta Tahun 2018-2019** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau di tulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 April 2019

Yang Menyatakan



Prilita Utami  
NIM. 15240049

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

## MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

“Kalian semua adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggungjawab atas kepemimpinannya.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Abu Abdillah Muhammad Ibn Isma' il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Juz. II (Cet. III: Beirut Dar Ibn Kasir, 1407 H./1987 M), hlm. 848.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum warohmatullahi wabarakatuh,*

*Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin*, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan taufik-Nya. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kemudahan dan pertolongan yang diberikan oleh Allah SWT. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan sampai kepada ummatnya.

Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S. Sos) Strata S-1 Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tentu tidak terlepas dari bantuan, dukungan serta doa dari berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA., Ph. D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Bapak Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Bapak Drs. Mokh Nazili, M.Pd. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah.

5. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya untuk memberikan dukungan, bimbingan, arahan serta do'a sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Hj. Mikhriani, M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Manajemen Dakwah.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah serta Staf Tata Usaha Jurusan dan Fakultas yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, pengalaman dan nasehat-nasehat yang sangat berguna.
8. Ibu Hj. Rita Eko Yuniarti M.M. selaku Pimpinan Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta, Mas Muhammad Irsyad, Mas Septri Susanto, Mba Viranda Tashia, serta segenap karyawan dan duta rihaal yang telah memberikan informasi serta pengalaman yang sangat berharga.
9. Kedua orang tua tercinta dan tersayang Almarhum Bapak Abdurrahman Sayuti dan Ibu Carmini, yang peneliti *takzim* selama ini telah mendidik, membimbing, memberikan dukungan moral maupun materil secara ikhlas, serta kekuatan do'a yang selalu dipanjatkan tiada henti selama studi.
10. Keluarga besar serta adik tercinta Aliza Nurul Hidayah yang selalu mendoakan sehingga selalu termotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan hasil yang maksimal.
11. Kepada sahabat-sahabat terbaik Nazala Nur Zukhrufiana, Trubus Adhiati, Yu'li Choerotunnada, Maesaroh, Halwa Fauziah, Aji Indriyani, Ahmad Fauzan, terima kasih telah kebersamai perjuangan sejak awal studi, berbagi pengalaman, dukungan, do'a serta kenangan yang mengesankan dan semoga

Allah membalas kebaikan kalian dengan pahala yang banyak dan kesuksesan di dunia-akhirat.

12. Seluruh rekan-rekan di Manajemen Dakwah 2015 (Medali Revolusi) yang selalu memberikan semangat, do'a, dukungan serta keceriaan dalam setiap harinya. Semoga ikatan kekeluargaan tetap terjaga dalam tali silaturahmi.

13. Dan masih banyak pihak-pihak yang tidak tercantum namun sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, peneliti berharap Allah Yang Maha Penyayang berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan menjadi sumbangan pemikiran kepada peneliti maupun pembaca. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan kemudahan bagi setiap urusan kita. *Aamiin yaa Rabbal'aalamiin.*

*Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, 16 April 2019

Peneliti

Prilita Utami  
NIM 15240049

## ABSTRAK

Prilita Utami, 15240049, Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta Periode 2018-2019, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Latar belakang dari penelitian ini adalah karakteristik dari gaya kepemimpinan transaksional yang ditimbulkan yaitu dengan adanya *contingent reward*, maka ada hubungan timbal balik yang positif antara pemimpin dan karyawan, karena pemimpin memberikan penjelasan dan pengarahan dalam proses mencapai tujuan sebagai upaya memacu performa karyawan serta berdampak pada kenaikan jumlah calon jemaah Rihaal Umroh dan Edukasi. Selain itu, pada penerapan *management by exception active-passive* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi karena takut membuat kesalahan untuk menghindari sanksi sehingga merasa bekerja di bawah tekanan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta Periode 2018-2019.

Metode penelitian ini menggunakan jenis deskriptif analisis, yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek dalam penelitian ini adalah Pimpinan Rihaal Umroh dan Edukasi, karyawan, serta duta rihaal. Obyek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koleksi data, reduksi data, display data, dan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta sudah berjalan cukup baik, ini didasarkan bahwa dengan adanya *contingent reward*, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan performa kinerja karyawan serta duta rihaal. Serta, pada *management by exception-Active* (MBE-A) yang dilakukan pimpinan di Rihaal Umroh dan Edukasi akan mengoreksi dan mengevaluasi kinerja karyawan serta duta rihaal, sehingga mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Dan *management by exception-Passive* (MBE-P) efektif dilakukan karena memberikan efek kepada karyawan berupa peringatan dan sanksi

**Kata kunci:** *Contingent, Reward, Management, Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	A lif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	b a'	b	Be
ت	ta ,	t	Te
ث	ṡ a	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Ji m	j	Je
ح	ḥ a'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	k ha'	kh	ka dan ha
د	D al	d	De
ذ	ḏ al	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra ,	r	er
ز	Z ai	z	zet
س	S in	s	es
ش	S yin	sy	es dan ye
ص	ṣ ad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	ad ḍ	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	a' z	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	in 'a	‘	koma terbalik (di atas)
غ	ain G	g	Ge
ف	fa	f	Ef
ق	af Q	q	Qi
ك	af K	k	Ka
ل	am L	l	El
م	im M	m	Em
ن	un N	n	En
و	awu W	w	apostrof
هـ	a' h	h	H
ء	amzah H	’	apostrof
ي	a' y	y	Ye

## II. Konsonan Rangkap Tunggal

Kat a Arab	Transliteras i
مُتَعَدَّة	<i>muta'addid ah</i>
عِدَّة	<i>'iddah</i>

## III. Ta' Marbutah Diakhir Kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

Kat a Arab	Transliterasi
حكمة ة	<i>ḥikmah</i>
جزية ة	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak berlaku pada kata-kata Arab yang sudah diadopsi ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila diikuti kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis *h*.

Kat a Arab	Transliterasi
كرامة الاولياء	<i>karāmah al- auliyā'</i>

- c. Bila *ta' marbūṭah* hidup dengan harakat *fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah* ditulis *t*.

Kat a Arab	Transliterasi
زكاة الفطرة	<i>zakāt al-ḥiṭrah</i>

#### IV. Vokal Pendek

Harakat Arab	Nama	Transliterasi
َ	fathah	a
ِ	kasrah	i
ُ	ḍammah	u

#### V. Vokal Panjang

Rumus	Transliterasi
Fathah + alif جاهلية	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
Fathah + ya'mati تنسى	<i>ā</i> <i>tansā</i>

Fathah + ya'mati كريم	ī <i>karīm</i>
Dammah + wāwu mati فروض	ū <i>furūd</i>

#### VI. Vokal Rangkap

Rumus	Transliterasi
Fathah + ya' mati بينكم	ai <i>bainakum</i>
Fathah + wāwu mati قول	au <i>qaul</i>

#### VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

Kata Arab	Transliterasi
أنتم	<i>a antum</i>
اعدت	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	<i>la'in syakartum</i>

#### VIII. Kata Sandang *alif lam* yang Diikuti Huruf *Qomariyyah* maupun *Syamsiyyah* Ditulis dengan Menggunakan "al"

Kata Arab	Transliterasi
القرآن	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	<i>al-Qiyās</i>
السماء	<i>al-Samā'</i>
الشمس	<i>al-Syams</i>

#### IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat Ditulis menurut Bunyi atau Pengucapannya

Kata Arab	Transliterasi
ذوى الفروض	<i>zawī al-Furūd</i>
اهل السنة	<i>ahl al-Sunnah</i>

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Kajian Pustaka .....	8
E. Kerangka Teori.....	12
F. Metode Penelitian .....	17
G. Sistematika Pembahasan .....	23

## **BAB II. GAMBARAN UMUM RIHAAL UMROH DAN EDUKASI**

### **YOGYAKARTA**

A. Letak Geografis .....	25
B. Profil Lembaga .....	27
C. Visi dan Misi .....	29
D. Struktur Organisasi.....	30
E. <i>Job Description</i> .....	31
F. Program dan Kegiatan.....	42

### **BAB III. PEMBAHASAN**

A. <i>Contingent Reward</i> .....	46
B. <i>Management By Exception-Active</i> (MBE-A) .....	72
C. <i>Management By Exception-Passive</i> (MBE-P) .....	78

### **BAB IV. PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kantor Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.....	25
Gambar 2.2	Letak Geografis Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.....	26
Gambar 2.3	Struktur Organiasasi Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta .....	30
Gambar 3.1	Penerima <i>Reward</i> Karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi .....	56
Gambar 3.2	Penerima <i>Reward</i> Duta Rihaal Tahun 2018.....	62
Gambar 3.3	Penerima <i>Reward</i> Rihaal Trip ke Malang.....	67
Gambar 3.4	Penerima <i>Reward</i> Hadiah.....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar Karyawan Penerima <i>Reward</i> Umroh Rihaal Umroh dan Edukasi .....	59
-----------	--------------------------------------------------------------------------------	----

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1	Penerima <i>Reward</i> Umroh Gratis Tahun 2016-2019 .....	5
Grafik 3.1	Penerima <i>Reward</i> Umroh Gratis Tahun 2016-2019 .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan telah berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu menyikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau setidaknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.<sup>1</sup>

Kepemimpinan merupakan titik sentral dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena, kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada PT Bangun Satya Wacana Surabaya, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, vol. 3: 3 (2010), hlm. 1.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 3.

Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, dan juga faktor kunci dalam aspek manajerial. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan merupakan hal yang terpenting karena merupakan tulang punggung dan memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi karyawannya untuk berprestasi karena sukses dan tidaknya karyawan dalam mengukir prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga ditunjukkan oleh sikap untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih baik.<sup>3</sup>

Untuk saat ini kebanyakan perusahaan-perusahaan di Indonesia banyak menerapkan Teori Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership Theory*). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial (*social contract*) antara pemimpin dan pengikut.<sup>4</sup> Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin

---

<sup>3</sup> Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, "Analisis Dampak Kepemimpinan...", hlm. 2.

<sup>4</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 134.

memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi.<sup>5</sup>

Rihaal Umroh dan Edukasi merupakan biro travel yang bergerak di bidang perjalanan pelayanan umroh dan wisata religi di Yogyakarta. Perkembangan biro perjalanan umroh yang berada di Yogyakarta cukup pesat, ini terlihat dari banyaknya biro perjalanan umroh yang terus bertambah di setiap tahunnya. Menurut data per 23 Januari 2018 yang dirilis dari Kementerian Agama Republik Indonesia, untuk wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta tercatat ada 46 penyelenggara perjalanan ibadah umroh (PPIU) secara resmi.<sup>6</sup> Terbukti dengan semakin banyaknya bisnis di biro perjalanan travel umroh di wilayah DIY, maka menimbulkan persaingan usaha yang menuntut Rihaal Umroh dan Edukasi untuk tetap eksis dan melakukan perbaikan terus-menerus (*continous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang memiliki sumber daya dan kualitas perusahaan yang berkomitmen tinggi, memiliki visi, misi, serta tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga mampu untuk berkembang.

Organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat memberikan arahan, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan *reward* dan *punishment*, yang dimungkinkan dapat berpengaruh pada kinerja

---

<sup>5</sup> Sri Suranta, "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis", *Jurnal Empirika*, vol. 15: 2 (2002), hlm. 116-138.

<sup>6</sup> Kemenag DIY, Daftar Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umroh (PPIU) Daerah Istimewa Yogyakarta [https://yogyakarta.kemenag.go.id/media/pdf/data\\_ppiu\\_diy\\_resmi\\_23\\_januari\\_2018.pdf](https://yogyakarta.kemenag.go.id/media/pdf/data_ppiu_diy_resmi_23_januari_2018.pdf), diakses pada tanggal 25 Januari 2019, pukul 20.58 WIB.

karyawan.<sup>7</sup> Menurut Bass dalam Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, menjelaskan bahwa pola hubungan transaksional pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya, yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk. Apakah penghargaan yang dijanjikan atau terhindarnya dari hukuman itu mampu memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya? Hal ini tergantung pada apakah pemimpinnya mampu mengendalikan penghargaan dan hukuman tersebut, serta apakah bawahan menginginkan penghargaan atau takut terhadap hukuman tersebut.<sup>8</sup>

Kepemimpinan transaksional berperan penting agar berpengaruh dan memberikan efektivitas yang positif terhadap kinerja pada karyawannya dalam mencapai target dan sasaran perusahaan, salah satunya dengan pemberian imbalan berupa *reward*. Sebagai lembaga biro travel umroh, yang kualitas dan kuantitas berpengaruh pada mutu pelanggan atau jemaah umroh, maka karyawan sebagai pelayan calon jemaah dituntut harus mampu memberikan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanannya. Untuk prestasi-prestasi tersebut, Rihaal Umroh dan Edukasi menerapkan pemberian *reward* kepada karyawannya jika bekerja dengan baik.

Bentuk pemberian *reward* di Rihaal Umroh dan Edukasi salah satunya ada pemberian umroh gratis bagi karyawan maupun duta rihaal yang berprestasi,

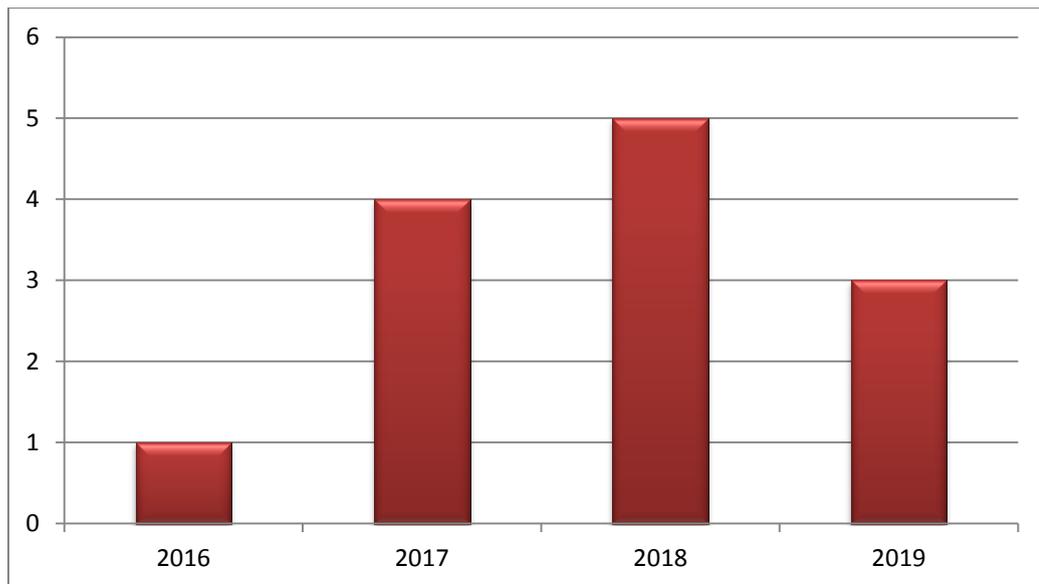
---

<sup>7</sup> Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, "Analisis Dampak Kepemimpinan...", hlm. 2.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

yang mana pemberian umroh gratis ini cukup signifikan dari tahun ke tahun. Ini terlihat dari grafik berikut ini:

**Grafik 1.1**  
**Penerima *Reward* Umroh Gratis Tahun 2016 – 2019**



Sumber : Dokumen kepegawaian Rihaal Umroh dan Edukasi, diolah pada tanggal 15 April 2019.

Dari grafik tersebut, dapat diketahui bahwa dari tahun 2016 sampai tahun 2019 terlihat adanya peningkatan jumlah karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi yang mendapatkan *reward* berupa umroh gratis, sedangkan pada grafik di tahun 2019 terlihat mengalami penurunan karena merupakan jumlah penerima *reward* umroh gratis yang sedang berjalan pada tahun 2019. Kontribusi positif dengan penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi, ini juga terlihat dengan adanya peningkatan jumlah jemaah umroh pada tahun 1440 H yang meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya memberangkatkan 1122 jemaah. Dengan jumlah total keberangkatan jemaah umroh di Rihaal Umroh dan

Edukasi dalam tahun ini sudah mencapai perolehan sekitar 1700-an jemaah dari total target realistiknya yaitu 3000 jemaah.<sup>9</sup>

Pada penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi masih memiliki masalah dalam penerapannya, hal ini terlihat dari karyawan yang takut berbuat kesalahan atau pimpinan tahu ketika karyawan melakukan kesalahan. Sehingga muncul budaya organisasi di Rihaal Umroh dan Edukasi adalah ketika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka yang pertama kali tahu dan melakukan penanganan dalam pemecahan permasalahan tersebut adalah *leader department*.

Problematika ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi dapat berkontribusi positif terhadap perusahaan dan karyawan, dilain sisi juga dapat menimbulkan dampak yang negatif. Melalui penelitian mengenai kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta tentu menjadi suatu penekanan penting bahwasannya dalam pengelolaan biro travel umroh berkaitan erat dengan bidang kajian Manajemen Dakwah, khususnya konsentrasi Manajemen Haji dan Umroh.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara penelitian dengan Mas Irsyad, selaku *Product Development* di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta, diolah, Kamis, 31 Januari 2018.

Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta Tahun 2018-2019?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta Tahun 2018-2019?

#### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

##### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berupa temuan-temuan baru mengenai Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta, dan dapat bermanfaat bagi dunia akademik di Indonesia. Khususnya pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan menjadi rujukan terhadap berbagai macam penelitian yang akan datang, serta menjadi sumbangan pemikiran baru bagi Manajemen Dakwah.

##### b. Manfaat Praktis

1) Bagi Rihaal Umroh dan Edukasi, untuk memberikan kontribusi pemikiran untuk menjadi acuan atau rujukan pelaku usaha atau perusahaan dalam bidang kepemimpinan yang diterapkan di Rihaal Umroh dan Edukasi,

- 2) Bagi peneliti, diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Kepemimpinan Transaksional, serta dapat mengembangkan dan mengamalkan sesuai dengan bidang kajian Manajemen Dakwah, khususnya konsentrasi Manajemen Haji dan Umroh,
- 3) Bagi pembaca, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Kepemimpinan Transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka atau telaah pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu yang merupakan deskripsi hubungan antara masalah yang diteliti dengan yang sejenis dan relevan.<sup>10</sup> Sebagai bahan acuan dalam penulisan skripsi ini, peneliti melakukan kajian pustaka terhadap beberapa penelitian guna menghindari kesamaan dan tidak ada unsur plagiasi. Adapun penelitian yang menjadi rujukan diantaranya adalah :

Pertama, skripsi Isneini Namira HRP dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi ini menggunakan metode kuantitatif, temuan yang didapat yaitu gaya kepemimpinan transaksional terbukti menjadi prediktor positif bagi komitmen organisasi, serta ditemukan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki komitmen organisasi tergolong tinggi dan mempersepsikan gaya kepemimpinan

---

<sup>10</sup> Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

transaksional atasannya tergolong tinggi.<sup>11</sup> Skripsi tersebut berbeda dengan penelitian ini, karena skripsi tersebut menggunakan indikator motivasi kerja sebagai fokus dalam penelitiannya.

Kedua, skripsi Nurul Isramiah Putri dengan judul *Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai*, skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, hasil penelitian adalah secara parsial variabel kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Serta, kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Itu artinya semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada kinerja organisasi.<sup>12</sup> Skripsi tersebut sangat berbeda, karena pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan gaya kepemimpinan transaksional dalam pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Serta subjek penelitian yang digunakan berbeda.

Ketiga, skripsi dari Frans Natalius dengan judul *Analisa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasioanal untuk Meningkatkan Kinerja Tim dan*

---

<sup>11</sup> Isneni Namira HRP, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Skripsi (Sumatera Utara: Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, 2009).

<sup>12</sup> Nurul Isramiah Putri, *Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai*, Skripsi (Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2017).

*Kinerja Waktu Proyek (Studi Kasus pada Perusahaan PT. X)*, skripsi tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif, hasil temuan penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memengaruhi kerjasama tim pada perusahaan X, serta berpengaruh terhadap kinerja waktu sebanyak 57,7%.<sup>13</sup> Pada penelitian ini perbedaannya adalah selain menganalisis kepemimpinan transaksional, penulis juga menganalisis gaya kepemimpinan transformasional. Serta terdapat fokus penelitian dalam meningkatkan kinerja tim dan kinerja waktu proyek. Sedangkan dalam skripsi ini hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi.

Keempat, artikel Wisnu Prajogo, dalam Jurnal MODUS yang berjudul “*Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja*”, hasil penelitiannya adalah semua dimensi kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan pada kinerja *in-role* dan kinerja *extra role* karyawan. Jika seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional yang meliputi adanya karisma, menerapkan stimulasi intelektual, menerapkan perhatian secara individual, dan menjalankan motivasi, semua hal itu akan menunjang tercapainya kinerja tinggi dari setiap karyawan yang menyangkut kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*. Selain itu, pemimpin yang juga menerapkan kepemimpinan transaksional yang meliputi adanya *contingent reward* dan *management by exception* (aktif dan

---

<sup>13</sup> Frans Natalius, *Analisa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasioanal untuk Meningkatkan Kinerja Tim dan Kinerja Waktu Proyek (Studi Kasus pada Perusahaan PT. X)*, Tesis (Jakarta: Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik, UI, 2011).

pasif) juga bisa meningkatkan kinerja yang menyangkut kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*.<sup>14</sup> Pada penelitian tersebut menggunakan konversi atau perbandingan untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, berbeda dengan skripsi ini yang hanya menggunakan analisis gaya kepemimpinan transaksional saja di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

Kelima, artikel dari Irra Chrysyanti Dewi dan Nuri Herachwati, dalam Jurnal Psikologi yang berjudul “*Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya*”, hasil temuan yang di dapat dalam jurnal tersebut adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya.<sup>15</sup> Pada penelitian tersebut perbedaannya adalah selain menganalisis kepemimpinan transaksional, penulis juga menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, dengan variabel pembelajaran organisasi. Sedangkan, skripsi ini hanya menggunakan kepemimpinan transaksional dan subjek penelitian yang digunakan adalah di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, maka penelitian yang secara khusus tentang kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta ini belum pernah ada dan berbeda dengan penelitian

---

<sup>14</sup> Wisnu Prajogo, “Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja”, *Jurnal MODUS*, vol. 25: 2 (2013).

<sup>15</sup> Irra Chrysyanti dan Nuri Herachwati, “Analisis Dampak Kepemimpinan...”.

sebelumnya. Pada penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di biro perjalanan umroh Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

## E. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep atau paradigma yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah dalam penelitian. Kerangka teori dalam penelitian skripsi ini meliputi:

### 1. Kepemimpinan Transaksional

Manurut Bass dalam Irra Chrisyanti dan Nur Herachwati, mendefinisikan kepemimpinan transaksional adalah sejumlah langkah dalam proses transaksional yang meliputi: pemimpin transaksional memperkenalkan apa yang diinginkan bawahan dari pekerjaannya dan mencoba memikirkan apa yang akan bawahan peroleh jika hasil kerjanya sesuai dengan transaksi. Pemimpin menjanjikan imbalan bagi usaha yang dicapai, dan pemimpin tanggap terhadap minat pribadi bawahan bila ia merasa puas dengan kinerjanya.<sup>16</sup> Sedangkan, menurut Bass yang dikutip dari Tesis oleh Frans Natalius, disebutkan bahwa:

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya bonus) kepada bawahan jika memenuhi harapan pemimpin (misalnya kinerja karyawan tinggi). Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau

---

<sup>16</sup> Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, "Analisis Dampak Kepemimpinan...", hlm. 4.

hukuman. Disini tercipta hubungan mutualisme dan kontribusi kedua belah pihak akan memperoleh imbalan.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Burns dalam Wisnu Prajogo, mengemukakan bahwa pemimpin transaksional (*transactional leader*) akan memotivasi bawahan dengan menangani minat (*self interest*) bawahannya. Jika seorang pemimpin bisa memenuhi kebutuhan bawahannya, bawahan akan mematuhi pemimpinnya, sehingga yang terjadi dalam kepemimpinan transaksional adalah hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan.<sup>18</sup>

Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis. Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Frans Natalius, *Analisa Kepemimpinan Transaksional...*, hlm. 28.

<sup>18</sup> Wisnu Prajogo, "Pengaruh Dimensi-Dimensi...", hlm. 126.

<sup>19</sup> Jublina Oktora, "Effect Of Transactional and Transforational Leadership Style, Motivation and Competence to Performance of Employees PT Sanjayatama Lestari", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol. 7: 2 (2013), hlm. 284.

Selanjutnya, menurut Bass dalam Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, pola hubungan transaksional pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya, yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk. Apakah penghargaan yang dijanjikan atau terhindarnya dari hukuman itu mampu memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya? Hal ini tergantung pada apakah pemimpinnya mampu mengendalikan penghargaan dan hukuman tersebut, serta apakah bawahan menginginkan penghargaan atau takut terhadap hukuman tersebut.<sup>20</sup>

## 2. Karakteristik Kepemimpinan Transaksional

Karakteristik kepemimpinan transaksional terdiri dari beberapa aspek. Menurut Bass dari jurnalnya yang berjudul *Leadership and Performance Beyond Expectations* yang dikutip oleh Wisnu Prajogo, membagi kepemimpinan transaksional menjadi dua komponen pokok yaitu *contingent reward* dan *management by exception* sebagai upaya yang dapat ditempuh atasan untuk membentuk modal sosial karyawan. *Contingent reward* mencakup klarifikasi pekerjaan yang harus dilakukan untuk mendapatkan *reward*, serta penggunaan insentif untuk mempengaruhi motivasi.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati, "Analisis Dampak Kepemimpinan...", hlm 4.

<sup>21</sup> Wisnu Prajogo, "Pengaruh Dimensi-Dimensi...", hlm. 130

Pengertian *reward* dapat diartikan sebagai imbalan finansial maupun imbalan non finansial (dalam bentuk dukungan, pendampingan, dan pujian). Jika seorang atasan secara konsisten dan adil memberikan *reward* bagi karyawan yang bekerja baik, akan muncul kepercayaan karyawan pada atasannya, yang akan menentukan kesediaan karyawan untuk mengikuti instruksi atasannya. Jika seorang atasan yang konsisten dan adil dalam *contingent reward* menginginkan karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai sasaran organisasi, karyawan akan bertindak sesuai harapan pemimpinnya. Atasan dapat menyusun prosedur kerja yang mengharuskan karyawan saling berinteraksi dan bekerja sama, kemudian memberikan *reward* bagi karyawan yang bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan.<sup>22</sup>

*Management by exception* terdiri dari dua sifat yaitu aktif dan pasif. Sifat aktif dalam *management by exception* tampak dalam upaya atasan senantiasa memantau tindakan karyawan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai prosedur yang sudah ditetapkan untuk menghindari terjadinya kesalahan. Sifat pasif dalam *management by exception* tampak dalam adanya tindakan atasan setelah masalah menjadi serius atau suatu kesalahan terjadi dan juga berupa adanya pemberian teguran atau hukuman jika karyawan bekerja diluar prosedur yang menyebabkan suatu kesalahan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perbedaan sifat aktif dan pasif dalam *management*

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 130.

*by exception* tampak pada waktu tindakan atasan pada karyawan yang dilakukan sebelum atau setelah terjadinya suatu kesalahan.<sup>23</sup>

Penerapan *management by exception* tampak dalam upaya atasan memastikan karyawan bekerja sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Semakin tinggi upaya atasan dalam memastikan prosedur berjalan sesuai seharusnya, maka tingkat *management by exception* akan tinggi. Semakin tinggi hal ini, maka kinerja karyawan yang diukur dengan pelaksanaan deskripsi kerja dan pencapaian targetnya (*inrole performance*) ataupun kinerja karyawan yang diukur dengan seberapa baik karyawan mau mendukung rekan kerjanya akan semakin tinggi.<sup>24</sup>

Menurut Bass & Avolio, yang dikutip dari Tesis Frans Natalius, menyatakan bahwa pemimpin transaksional memanfaatkan penghargaan dan hukuman untuk memimpin pengikutnya untuk hasil yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional dapat berupa *Contingent Reward* (CR) atau *Management-by-Exception : Active* (MBEA). *Contingent Reward* menggunakan sasaran dan tujuan spesifik dan menyediakan insentif untuk menghargai pengikut untuk memperoleh tujuan tersebut. *management-by-Exception : Active* berfokus pada pengecualian dan kesalahan dan mengarahkan perhatian terhadap kegagalan sehingga standar dapat dipenuhi. *Passive : Avoidant Behavior* adalah reaktif dan tidak efektif, dan dapat

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 129-130.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 130.

dibagi menjadi dua jenis. *Management-by Exception : Passive* (MBEP) menunggu sampai ada masalah dan kemudian menanggapi itu.<sup>25</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Deskriptif analisis dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang bertujuan membuat gambaran yang sistematis dan faktual serta menganalisa secara obyektif mengenai gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

Penelitian deskriptif analisis juga berusaha mendeskripsikan suatu gejala, atau peristiwa yang terjadi secara aktual berdasarkan fakta-fakta dan data yang diperoleh.<sup>26</sup> Dalam arti lain deskriptif analisis dapat dipahami sebagai suatu prosedur dalam menggambarkan keadaan yang terjadi berdasarkan bukti-bukti dan fakta yang terjadi di lapangan.

### **2. Ruang Lingkup Penelitian**

#### **a. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah individu yang dapat memberikan informasi mengenai masalah dan keterangan kepada peneliti. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan, karyawan, serta duta rihaal di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

---

<sup>25</sup> Frans Natalius, *Analisa Kepemimpinan Transaksional...*, hlm. 25.

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 29.

#### b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

### 3. Data dan Sumber Data

#### a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen yang telah dipilih. Adapun yang menjadi sumber data primer adalah berupa hasil observasi objek secara langsung dengan mengikuti kegiatan didukung melalui hasil wawancara dengan seluruh subjek penelitian.

#### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang didapatkan tidak secara langsung dari objek penelitian. Sedangkan sumber data didapatkan dari dokumen yang bersifat publik berupa struktur organisasi, arsip kepegawaian, laporan-laporan, catatan-catatan yang relevan di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

### 4. Teknik dan Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini bersifat terstruktur dan dilakukan secara langsung dengan bertatap muka

antara pewawancara dengan responden satu atau lebih sesuai dengan narasumber yang dibutuhkan. Wawancara terstruktur digunakan setelah peneliti mengetahui tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam wawancara, peneliti menggunakan alat bantu seperti *handphone* untuk merekam proses wawancara dengan tujuan agar menghindari kekeliruan.<sup>27</sup>

Instrumen yang digunakan dapat berupa *interview guide*. Wawancara dilakukan secara *face to face* untuk menggali informasi secara detail dan mendalam dengan wawancara terstruktur dengan para narasumber yang terdiri dari; pimpinan, karyawan, serta duta rihaal di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

#### b. Observasi

Observasi pada penelitian ini bersifat non partisipan. Dalam observasi non partisipan, peneliti tidak akan terlibat langsung dalam kegiatan, melainkan hanya sebagai pengamat independen dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian tanpa ikut dalam kegiatan yang dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi non partisipan ini tidak akan mendapat data yang terdalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Maka, untuk memperkuat data yang di dapat dari penelitian ini, selanjutnya dapat dilakukan wawancara dan

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 194.

pengumpulan dokumentasi.<sup>28</sup>

c. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumentasi dilaksanakan dengan mencari data dari bukti-bukti yang menunjukkan adanya kenyataan tertentu dan dokumen yang sudah tersedia, baik secara tertulis berupa dokumen, catatan, arsip, atau dokumen sekunder yang berupa gambar, laporan atau biografi serta pendukung lain yang terkait dengan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh secara sistematis agar dapat dipahami. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari semua sumber yang tersistematis dari mulai penerjunan ke lokasi penelitian sampai akhir pengumpulan data sesuai urutan pembahasan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *flow model*, yaitu:<sup>29</sup>

- a. Koleksi data, yaitu mengumpulkan data yang telah didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- b. Reduksi data, yaitu merangkum, memilih dan melakukan seleksi pada data agar sesuai dengan pembahasan yang dibutuhkan dalam penelitian.

---

<sup>28</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif..., hlm. 204.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 234.

c. *Display data*, yaitu menyajikan data dalam bentuk teks naratif, bagan, atau hubungan antar kategori. Dengan menyajikan data, maka akan diketahui gambaran keadaan, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan kesimpulan sementara yang telah didapatkan.

d. Kesimpulan, yaitu melaporkan hasil penelitian secara lengkap dan jelas berdasarkan data-data yang telah dianalisa.

#### 6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk membuktikan niai kebenaran penelitian dan konsistensi data yang digunakan. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *defendability* (realibilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).<sup>30</sup>

Uji *credibility* dilakukan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, teknik, dan waktu. Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, dan triangulasi teknik dengan penjelasan sebagai berikut:<sup>31</sup>

1) Triangulasi sumber, yaitu menguji validitas data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, dan selanjutnya

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan...*, hlm. 366.

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 287.

dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.<sup>32</sup>

Dalam penelitian ini, triangulasi sumber yang digunakan adalah dengan pimpinan Rihaal Umroh dan Edukasi, karyawan serta duta Rihaal.

2) Triangulasi teknik, yaitu menguji validitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama melalui cara yang berbeda. Dalam hal ini pengecekan dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut untuk memastikan data mana yang dianggap benar.<sup>33</sup>

Uji *transferability* adalah uji validitas eksternal dengan menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian pada populasi setempat.<sup>34</sup> Pada penelitian ini, uji *transferability* dilaksanakan dengan rinci dan jelas.

Uji *defendability* adalah melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian oleh pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas penelitian. Pada penelitian ini, uji *defendability* dilaksanakan dengan menunjukkan jejak aktivitas lapangan secara jelas

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 274.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 274.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 274.

pada proses pengumpulan data, seperti narasumber dan waktu pelaksanaan wawancara.

Uji *confirmability* adalah uji obyektivitas penelitian. Pada penelitian ini, uji *confirmability* dilakukan dengan menuliskan secara rinci hasil wawancara dengan narasumber yang dijadikan subjek pada penelitian.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Tahapan untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman skripsi, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini akan disusun menjadi lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adapun rancangan sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I. Berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Yang bertujuan untuk memberikan penjelasan kepada pembaca mengenai alasan penelitian skripsi ini serta alur penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB II. Menjelaskan tentang gambaran umum lembaga di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta, profil lembaga, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, *job description*, serta program-program yang ada di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta.

BAB III. Pembahasan dalam bab ini adalah laporan hasil penelitian yang akan memuat penjelasan secara rinci tentang hasil penelitian yang

dilakukan yaitu kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta, disertai dengan data-data yang di dapatkan mengenai *contingent reward*, *management by exceptions active* (MBE-A) serta *management by exception passive* (MBE-P). Selama proses penelitian yang telah diolah sesuai dengan kerangka teori yang digunakan.

BAB IV. Bagian penutup ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang sesuai dan diperlukan untuk perbaikan lembaga, serta mencantumkan juga daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, temuan-temuan, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional di Rihaal Umroh dan Edukasi sudah berjalan cukup baik. Ini didasarkan pada telah dilaksanakannya *contingent reward* yang memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan performa kinerja karyawan serta duta rihaal. Serta, timbal balik yang diperoleh oleh Rihaal Umroh dan Edukasi adalah dengan meningkatnya jumlah jemaah umroh pada periode 2018-2019. Dan, pada aspek *Management by exception-Active* (MBE-A) dan *Management by exception-Passive* (MBE-P) yang juga sudah dilaksanakan berjalan dengan cukup baik, ini memberikan dampak terhadap meminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian dan menemukan kesimpulan, selanjutnya peneliti akan memberikan saran perbaikan yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran-saran yang akan diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi acuan bagi direksi dalam memilih gaya kepemimpinan di perusahaan Rihaal Umroh dan Edukasi. Bagi akademisi UIN Sunan Kalijaga, penulis sangat mengharapkan bahwa penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan fokus penelitian lebih dalam. Terutama mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh terhadap karyawan. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden duta rihaal yang lebih banyak lagi, sehingga mampu menggambarkan keseimbangan informasi yang lebih detail.
- b. Pimpinan tidak perlu terlalu ikut dalam intervensi terhadap proses dan teknis operasional perusahaan, sehingga berbagai tekanan dialami oleh karyawan. Serta, karyawan serta duta rihaal lebih ditekankan lagi untuk mematuhi SOP yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad Ibn Isma'il. *Sahih al-Bukhari*, Juz. II (Cet. III: Beirut Dar Ibn Kasir, 1407 H./1987 M).
- Chrisyanti, Irra dan Nuri Herachwati, "Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya", *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, vol. 3: 3, Desember, 2010.
- Hadits Jami' At-Tirmidzi* No. 300, diakses pada laman website <https://www.hadits.id/hadits/tirmidzi/300>, pada tanggal 21 Mei 2019, pukul 09.38 WIB.
- HRP, Isneni Namira, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Skripsi, Sumatera Utara: Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, 2009.
- Ida Siswatiningsih, dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri)", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 3: 2, Juni, 2016.
- Kemenag DIY, Daftar Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umroh (PPIU) DIY [https://yogyakarta.kemenag.go.id/media/pdf/data\\_ppiu\\_diy\\_resmi\\_23\\_januari\\_2018.pdf](https://yogyakarta.kemenag.go.id/media/pdf/data_ppiu_diy_resmi_23_januari_2018.pdf), diakses pada tanggal 25 Januari 2019, pukul 20.58 WIB.
- Natalius, Frans, *Analisa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasioanal untuk Meningkatkan Kinerja Tim dan Kinerja Waktu Proyek (Studi Kasus pada Perusahaan PT. X*, Tesis, Jakarta: Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik, UI, 2011.
- Oktora, Jublina, "Effect Of Transactional and Transforational Leadership Style, Motivation and Competence to Performance of Employees PT Sanjayatama Lestari", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol. 7: 2, 2013.
- Prajogo, Wisnu, "Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja", *Jurnal MODUS*, vol. 25: 2, 2013.
- Putri, Nurul Isramiah, *Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan*

*Daerah Kabupaten Sinjai*, Skripsi, Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2017.

Rahayu, Niken Yuliatun, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy Dan Achievement Motivation Terhadap Kinerja Trader*, Tesis, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2013.

Rivai, Veithzal, dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Suranta, Sri, *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, Jurnal Empirika, vol. 15:2, 2002.

Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

## INTERVIEW GUIDE

### **Wawancara dengan pimpinan:**

- 1) Apakah pimpinan menyatakan secara jelas, membuat kesepakatan, berunding, menunjukkan kepuasan bila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik?
- 2) Bagaimana saudara memahami atau mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan?
- 3) Bagaimana pimpinan dalam menjelaskan apa yang akan karyawan dapatkan apabila pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan?
- 4) Apa yang menjadi landasan adanya pemberian reward dan punishment diberikan kepada karyawan?
- 5) Bagaimana kualifikasi pemberian reward (imbalan) dan punishment (hukuman) kepada karyawan dan macam-macamnya?
- 6) Bagaimana cara Anda dalam mengarahkan atau menunjukan ke karyawan Anda untuk mencapai tujuan atau target perusahaan?
- 7) Bagaimana respons Anda sebagai pimpinan perusahaan dalam menghadapi suatu masalah, misalnya terjadinya kesalahan di perusahaan?
- 8) Bagaimana saudara dalam menekankan aturan-aturan agar karyawan Anda dapat terhindar dari kesalahan?
- 9) Bagaimana hasil yang didapatkan dari adanya pemberian reward dan punishment kepada karyawan Anda?

10) Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan kepemimpinan yang diterapkan?

**Wawancara dengan karyawan:**

1. Bagaimana pimpinan memahami dan mengetahui keinginan yang diharapkan oleh karyawan?
2. Bagaimana pimpinan mengarahkan kepada karyawannya apa yang harus mereka lakukan untuk memperoleh imbalan dari upaya-upaya yg mereka lakukan?
3. Apa yang saudara rasakan dengan adanya iming-iming pemberian reward dan punishment?
4. Apakah pimpinan menjelaskan apa yang akan karyawan dapatkan apabila pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan?
5. Bagaimana langkah-langkah yang dibangun supaya saudara dapat mendapatkan reward dan terhindar dari punishment?
6. Bagaimanakah cara pimpinan dalam mengarahkan karyawannya dalam mencapai tujuan atau target perusahaan?
7. Bagaimana cara pimpinan untuk mengarahkan Anda untuk terhindar dari terjadinya kesalahan?
8. Ketika Anda melakukan kesalahan, bagaimana sikap dan tindakan yang diambil pimpinan ketika menemukan dan menyelesaikan masalah tersebut?
9. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat saudara ketika bekerja di bawah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan?

10. Bagaimana tanggapan Anda dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rihaal Umroh & Edukasi?

**Wawancara dengan duta rihaal:**

1. Apakah pimpinan menunjukkan kepada duta rihaal tentang apa yang akan duta rihaal peroleh sebagai balas jasa atas apa yang mereka lakukan?
2. Apakah karyawan bersikap antusias terhadap reward atau imbalan yang akan diperoleh ketika telah sesuai target atau pekerjaan?
3. Apa macam-macam reward yang akan diberikan oleh pimpinan?
4. Bagaimana pengaruh atau dampak yang diterima oleh duta rihaal dengan adanya reward?
5. Apakah pimpinan aktif menilai/memantau/mengevaluasi karyawannya terhadap kesalahan-kesalahan kinerja?
6. Apakah pimpinan melakukan tindakan korektif terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan?
7. Contoh bentuk-bentuk kesalahan yang pernah dilakukan duta rihaal?
8. Apakah pimpinan memperbaiki jika terjadinya kesalahan?
9. Apakah pimpinan menekankan aturan-aturan agar duta rihaal terhindar dari kesalahan?
10. Apakah pimpinan memusatkan perhatiannya terhadap kesalahan atau tindakan keliru yang dilakukan duta rihaal?
11. Tindakan apa yang diambil ketika pimpinan menemukan sesuatu yang salah?

## LAMPIRAN



Wawancara dengan Mba Zelvi, Karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi



Wawancara dengan Mas Septri Susanto, Karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi



Wawancara dengan Mas Septri Susanto, Karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi



Wawancara dengan Bu Rita EkoYuniarti. Pimpinan Rihaal Umroh dan Edukasi



Wawancara dengan MbaViranda Tashia, karyawan Rihaal Umroh dan Edukasi





Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : PRILITA UTAMI  
NIM : 15240049  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan  
**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**  
**Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016**  
Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015  
a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

**Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.**  
NIP. 19630517 199003 2 002



## SURAT KETERANGAN

3/ST/RIHAAL/IV/2019

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini, Direktur Utama Rihaal Umroh dan Edukasi menerangkan bahwa :

- Nama : Prilita Utami
- NIM : 15240049
- Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
- Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Adalah benar – benar yang bersangkutan telah melaksanakan riset / penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal “ KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DI RIHAAL UMROH DAN EDUKASI YOGYAKARTA PERIODE 2017 - 2018 “ mulai tanggal 11 Februari 2019 – 23 Maret 2019.

Demikian surat keterangan penelitian dan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Direktur Utama

Rihaal Umroh dan Edukasi



Agus Muhammad

# شهادة

## اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.4.1/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Prilita Utami :

تاريخ الميلاد : ٢٨ أبريل ١٩٩٧

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٩ يناير ٢٠١٩، وحصلت على درجة :

٤٠	فهم المسموع
٣٧	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٧	فهم المقروء
٣٤٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٩ يناير ٢٠١٩  
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥





## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.5.1/2019

This is to certify that:

Name : **Prilita Utami**  
Date of Birth : **April 28, 1997**  
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 25, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

<b>CONVERTED SCORE</b>	
Listening Comprehension	<b>43</b>
Structure & Written Expression	<b>46</b>
Reading Comprehension	<b>45</b>
<b>Total Score</b>	<b>447</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, January 25, 2019  
Director,



**Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.**  
NIP. 19680915 199803 1 005





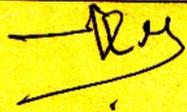
NAMA : Prilita Utami  
NIM : 15240049  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)  
Pembimbing I : Achmad Muhammad, M.Ag.  
Pembimbing II :  
Judul : "TRANSACTIONAL LEADERSHIP DI RIHAAL TOUR DAN TRAVEL YOGYAKARTA"

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	05/11 <sup>18</sup>	1	Judul Skripsi	
2	28/12 <sup>18</sup>	2	Anal Proposal.	
3	2/1 <sup>19</sup>	3	Perbaikan proposal.	
4.	22/2 <sup>19</sup>	4	Bimbingan BAB II	
5.	8/3 <sup>19</sup>	5	Revisi Bab II	
6.	11/4 <sup>19</sup>	6	Bimbingan BAB III	
7.	20/4 <sup>19</sup>	7	Revisi Bab III	
8.	24/4 <sup>19</sup>	8	Bimbingan BAB IV	
9.	26/4 <sup>19</sup>	9	Acc Skripsi	

Yogyakarta, 5 November 2018

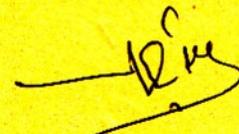
Achmad Muhammad, M.Ag.  
NIP 19720719 200003 1 002

**NAMA** : Prilita Utami  
**NIM** : 15240049  
**Fakultas** : Dakwah dan Komunikasi  
**Jurusan/Program Studi** : MD (Manajemen Dakwah)  
**Batas Akhir Studi** : 31 Agustus 2022  
**Alamat** : Desa Karangtengah RT 08/RW 02 Cilongok Banyumas Jawa Tengah

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua Sidang
1	Senin, 05/11/2018	Ayu Cahyanita S (15240005)	Peserta	
2	Senin, 05/11/2018	Ahyar Putra (15210036)	Peserta	
3	Kamis, 08/11/2018	Azzahrati Annur (15240014)	Peserta	
4	Kamis, 08/11/2018	Mur Kautab Ahmad (15240004)	Peserta	
5	Kamis, 10/01/2019	Prilita Utami (15240049)	Penyaji	
6	Kamis, 10/01/2019	Cahaya Nur Hidayat (15240049)	Pembahas	

Yogyakarta, 16 Oktober 2018

Ketua Jurusan,



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
 NIP 19670104 199303 1 003

**Keterangan:**

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah



48

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

# SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.844/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Priita Utami  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Banyumas 28 April 1997, 28 April 1997  
Nomor Induk Mahasiswa : 15240049  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Ngalang, Ngalang  
Kecamatan : Gedangsari  
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,87 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018  
Ketua



Prof. Dr. Phil. Ai Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. : 19720912 200112 1 002

## TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Priilita Utami  
 NIM : 15240049  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	100	A
2.	Microsoft Excel	90	A
3.	Microsoft PowerPoint	100	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	97,5	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Magelang, 31 Agustus 2016



**Dr. Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom.**  
 NIP. 19820511 200604 2 002



Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





UNIVERSITAS ISLAM TERBUKA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor : B-041/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:  
**PRILITA UTAMI**  
**NIM: 15240049**

Dinyatakan *LULUS* dalam *Praktikum Profesi* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan nilai: *A*. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.  
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019  
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP. 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor : B-092/Un.02/MD/TQ.00/06/2018

*Diberikan kepada:*

**PRILITA UTAMI**  
**NIM: 15240049**

*Dinyatakan LULUS dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: B*  
*Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya*

Mengetahui



*Nurjannah, M.Si.*  
19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 28 Juni 2018  
Ketua Program Studi

*Drs. M. Kosyid Ridla, M.Si.*  
NIP. 19670104 199303 1 003



LIBRARY OF ISLAMIC STATE UNIVERSITY OF SUNAN KALIJAGA  
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp (0274) 548635, Fax (0274) 552231  
Website : [www.lib.uin-suka.ac.id](http://www.lib.uin-suka.ac.id) | E-mail : [lib@uin-suka.ac.id](mailto:lib@uin-suka.ac.id)



ID No. 9105054060  
Certificate No. 824 100 12190

# Sertifikat

Nomor: UIN.02 / L.1 / TU.00.9 / 189 / 2015

diberikan kepada:

**PRILITA UTAMI**

NIM :

**15240049**

sebagai PESERTA AKTIF dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education) pada Tahun Akademik 2015/2016 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2015  
Kepala Perpustakaan,



*[Handwritten signature]*

Dr. Hj. Sri Ronyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si  
NIP. 19680701 199803 2 001



[perpustakaan uin sunan kalijaga yogyakarta](#)



[perpustakaan uin sunan kalijaga yogyakarta](#)



[@uinjogjalib](#)



[You Tube sukalib](#)



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281  
email: fd@uin.suka.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B-~~892~~ /Un.02/DD.3/TU.00/04/2019

*Assalamualaikum Wr Wb.*

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Prilita Utami  
Nomor Induk Mahasiswa : 15240049  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan / Prodi : Manajemen Dakwah

Bahwasannya yang bersangkutan telah mengikuti tes Ibadah Sholat dan Baca Tulis al-Qur'an (BTQ) susulan pada hari Senin, 8 April 2019 dengan nilai (80). Surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai syarat pendaftaran munaqosah.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr Wb.*

Yogyakarta, 8 April 2019

a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan

dan Kerjasama



Abdul Rozaki

# Sertifikat

NO. PAN-OPAK.UIN-SUKA.VIII.2015



opak2015

Diberikan kepada:

**PRILITA UTAMI**

Sebagai:

**PESERTA**

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Mengetahui,

Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



Dr. Siti Rahaini Dzuhayatin, MA

NIP. 19630517 199003 2 002

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Ketua Panitia



M. Mujihsul Faiz

NIM. 13360019

# SERTIFIKAT

Nomor: B-087/Un.02/DirLabag/A.01/10/2017

Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga  
memberikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

**PRILITA UTAMI**

atas partisipasinya sebagai:

## PESERTA

Pelatihan Kader Masjid (PKM)  
Angkatan II  
Sahabat Masjid Sunan Kalijaga

Sabtu-Ahad, 07-08 Oktober 2017

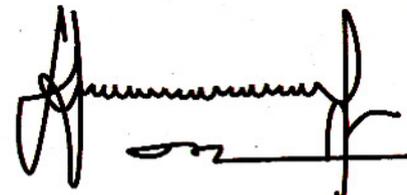
Mengetahui,

Ketua Panitia



Diki Ahmad

Direktur Laboratorium Agama  
Masjid Sunan Kalijaga



Dr. Nurul Hak, M.Hum.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 11 Februari 2019

Kepada Yth. :

Nomor : 074/1511/Kesbangpol/2019  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta  
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Nomor : B-354/Un.02/DD.1/PN.01.1/02/2019  
Tanggal : 1 Februari 2019  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DI RIHAAL UMROH & EDUKASI YOGYAKARTA PERIODE 2018/2019"** kepada:

Nama : PRILITA UTAMI  
NIM : 15240049  
No.HP/Identitas : 085799969963/3302176804970003  
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Lokasi Penelitian : Rihaal Umroh Dan Edukasi Yogyakarta  
Waktu Penelitian : 11 Februari 2019 s.d 30 April 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

## **CURICULUM VITAE**

### **A. DATA PRIBADI**

Nama : Prilita Utami  
Tempat/Tgl. Lahir : Banyumas, 28 April 1997  
Alamat : Desa Karangtengah RT 08 RW 02, Kec. Cilongok, Kab. Banyumas,  
Jawa Tengah  
E-mail : [prilitautami@gmail.com](mailto:prilitautami@gmail.com)  
No. Hp : 085799969963  
Nama Ayah : Alm. Abdurrahman Sayuti  
Nama Ibu : Carmini

### **B. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

1. TK Pertiwi Karangtengah
2. SD N 04 Karangtengah
3. SMP N 3 Ajibarang
4. SMA N 1 Patikraja
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-sekarang)

### **C. PENGALAMAN ORGANISASI**

1. Sahabat Masjid, Masjid Kampus Sunan Kalijaga
2. PIK-M Lingkar Seroja
3. HMPS MD (Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah)

4. Relawan PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta
5. Remaja Masjid Pangeran Diponegoro (RPMD)
6. Ikatan Mahasiswa Banyumas UIN Sunan Kalijaga (IMBAS SUKIJO)