



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KOTA PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Akademik S1
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH :

REZA MAHENDRA

NIM :11571100837

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH :

REZA MAHENDRA
NIM :11571100837

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : REZA MAHENDRA
NIM : 11571100837
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI (SEBELAS)
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : RABU, 23 DESEMBER 2020

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**

HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr.Drs. H. MU. SAID HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REZA MAHENDRA
 NIM : 11571100837
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA ,
 DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA
 PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : RABU, 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,

KETUA PENGUJI

Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Melfinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA PEKANBARU

REZA MAHENDRA
NIM. 11571100837

Penelitian ini diawali fenomena kurang baiknya kinerja karyawan selama 4 tahun karena dari 18 kasus tersangka, hanya 14 yang bisa diselesaikan. Penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru sebanyak 40 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Secara simultan Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. nilai Adjusted R Square sebesar 0,569 atau 56,9% berarti motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru sebesar 56,9% sementara sisanya sebesar 0,431 atau 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada orang tua saya, “Bapak Yuswandi” dan “Ibu Suharneli”. Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini. Terima kasih atas dukungan dan do'anya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai mantan rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag sebagai Plt Rektor UIN Suska Riau yang baru, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Sahwitri Triandani, SE, Msi selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
9. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘alamin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

REZA MAHENDRA
NIM : 11571100837

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	14
2.2 Kinerja	15
2.2.1. Pengertian Kinerja	15
2.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.4 Indikator Kinerja.....	19
2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	20
2.3 Motivasi Kerja	21
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	21
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.3.3 Teori – teori Motivasi Kerja	24
2.3.4 Metode – metode motivasi kerja	26
2.3.5 Indikator - indikator motivasi kerja	27
2.3.6 Pandangan Islam trntang Motivasi kerja	27
2.4 Etos Kerja	28
2.4.1 Pengertian Etos Kerja	28
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	30
2.4.3 Indikator Etos Kerja.....	33
2.4.4 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja.....	34
2.5 Kepemimpinan.....	35
2.5.1 Pengertian Kepemimpinan	35
2.5.2Tipologi Kepemimpinan.....	36
2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Indikator Kepemimpinan.....	39
2.5.4 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan.....	40
2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	41
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	41
2.6.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja.....	42
2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	43
2.7 Penelitian Terdahulu.....	44
2.8 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian.....	45
2.9 Hipotesis Penelitian.....	49
2.10 Variabel Penelitian.....	53
2.9.1 Variabel Bebas.....	53
2.9.1 Variabel Terikat.....	53
2.11 Definisi Operasional Variabel.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	56
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	56
3.2.1 Populasi.....	56
3.2.2 Sampel.....	56
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5 Skala Pengukuran.....	58
3.6 Teknik Analisis Data.....	58
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif.....	58
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	59
3.7 Uji Kualitas Data.....	59
3.7.1 Uji Validitas.....	60
3.7.1 Uji Realibilitas.....	60
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	61
3.8.1 Uji Normalitas.....	61
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	62
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62
3.9 Regresi Linear Berganda.....	62
3.10 Uji Hipotesis.....	63
3.10.1 Uji t.....	64
3.10.2 Uji F.....	64
3.10.3 Koefisien Determinasi.....	64
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Badan Narkotika Nasional.....	66
4.2 Visi, dan Misi.....	69



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3	Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Kota (BNNK)Pekanbaru	72
4.4	Uraian Tugas Bagian/ Unit Kerja Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru	73
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden.....	75
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
5.2	Deskriptif Variabel	78
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	78
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	81
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Etos Kerja	85
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kerja	89
5.3	Uji Kualitas Data	93
5.3.1	Uji Validitas.....	93
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	95
5.4	Uji Asumsi Klasik	96
5.4.1	Uji Normalitas	96
5.4.2	Uji Multikolinieritas	97
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	98
5.5	Analisis Data Penelitian.....	99
5.5.1	Regresi Linear Berganda	99
5.5.2	Uji Secara Simultan (Uji F)	101
5.5.3	Uji Secara Parsial (Uji T)	102
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	104
5.6	Pembahasan	105
5.6.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru	110
5.6.2	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru	113
5.6.3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru	116
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	120
6.2	Saran	121
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN.....		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Badan Narkotika Nasional Pekanbaru Berdasarkan Sub Bidang Tahun 2020.....	3
Tabel 1.2 Penyalahgunaan Narkotika kota Pekanbaru Tahun 2016 – 2019.....	4
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru 2015-2019.....	5
Tabel 1.4 Tingkat Ketidakhadiran pegawai Badan Narkotika Nasional Pekanbaru Tahun 2015-2019	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	44
Table 2.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator	54
Tabel 3.1 Interval Koefisien	59
Tabel 5.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia	75
Tabel 5.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 5.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	77
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	78
Tabel. 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi	81
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja.....	85
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan.....	89
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	94
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	95
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	100
Tabel 5.12 Hasil Uji F hitung.....	102
Tabel 5.13 Hasil T hitung.....	103
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi	105

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	68
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	92
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	93
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama keikutsertaannya dalam sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam menunjang kinerja organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber-sumber daya yang dimiliki setiap organisasi sifatnya terbatas, jika organisasi tidak dapat mengelola sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif maka organisasi tersebut cepat atau lambat akan mengalami kemunduran. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka dibentuklah Badan Koordinasi Narkotika Nasional yang selanjutnya disingkat (BKNN). Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, kedudukan BKNN selanjutnya diganti nama menjadi Badan Narkotika Nasional disingkat (BNN). Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 dibentuklah Badan Narkotika Propinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK) yang masing-masing (BNP dan BNK) sebelumnya tidak mempunyai hubungan struktural secara vertikal dengan BNN.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional, BNN berubah fungsi menjadi lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan dibawah Presiden dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden serta mempunyai perwakilan didaerah Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagai instansi vertikal (BNN Provinsi, BNN Kabupaten/Kota) yang melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BNN di daerah. Visi BNN adalah menjadi Lembaga Non Kementrian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa ,dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikitropika, Prekursor, dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

Pelantikan kepala BNN Kota Pekanbaru terbentuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala BNN Nomor : KEP / 170 / IX/ 2011/BNN tanggal 30 September 2011 Tentang Pengangkatan Kepala BNN Kota Pekanbaru AKBP 37 SUKITO, SH. BNN Kota Pekanbaru oleh Kepala BNN Republik Indonesia di Jakarta pada Tanggal 06 Oktober 2011, menjadi awal sejarah terbentuknya Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru sebagai instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang dalam wilayah Kota Pekanbaru.

Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya BNN Kota Pekanbaru menyelenggarakan fungsi pelaksanaan kebijakan operasional Pencegahan dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dibidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi serta pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya kecuali untuk tembakau dan alkohol serta memonitor dan mengendalikan pelaksanaan P4GN diwilayah kota Pekanbaru.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Badan Narkotika Nasional Pekanbaru Berdasarkan Sub Bidang Tahun 2020

No	Sub Bidang	Jumlah (orang)
1	Kepala BNNK	1
2	Bagian Umum	7
3	Subidang Pencegahan Dan Pemberdayaan Masyarakat	9
4	Bidang Rehabilitasi	12
5	Bidang Pemberantasan	11
Total		40

Sumber Data: Badan Narkotika Nasional Pekanbaru, 2020

Menurut **Afandi (2018: 83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing–masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut **Wirawan (2012: 6)** menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 faktor yaitu : Internal Karyawan, internal organisasi, dan eksternal organisasi. Faktor Internal Pegawai yaitu faktor–faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau Site Islamic University of Sultan Saifuridjal Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika dia berkembang. Yaitu terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi dan perilaku kerja karyawan yaitu terdiri dari: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, Stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan. Berdasarkan analisis Temuan BNNK Pekanbaru dari “Media Indonesia wilayah kabupaten kota provinsi riau yang mengalami tingkat penyalahgunaan narkoba yang menjadi urutan pertama atau urutan merah, yaitu bengkalis, kota pekanbaru, kota dumai dan kabupaten rokan hilir. Kota pekanbaru merupakan wilayah yang termasuk menjadi urutan pertama yang merupakan wilayah tertinggi dalam penyalahgunaan narkoba. Berikut adalah data penyalahgunaan narkoba yang terjadi di Kota Pekanbaru pada tahun 2016 – 2018:

Tabel 1.2 Penyalahgunaan Narkoba kota Pekanbaru Tahun 2016 – 2019

NO	Tahun	Laporan Kasus yang terselesaikan/ terungkap	Jumlah Tersangka
1	2016	3 kasus	3 orang
2	2017	4 kasus	6 orang
3	2018	3 kasus	4 orang
4	2019	4 kasus	5 orang
Total		14 kasus	18 orang

Sumber :Badan Narkotika Nasional Pekanbaru, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, selama 4 tahun terakhir , ada 18 orang jumlah tersangka, akan tetapi hanya 14 kasus yang bisa di selesaikan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



dimana seharusnya bisa di selesaikan oleh Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru adalah 18 kasus dengan jumlah tersangka 18 orang.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Badan Narkotika Nasional Pekanbaru memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu sebagai berikut, dengan nilai > 80 masuk kedalam kriteria Sangat Baik, 70 – 79,99 masuk kedalam kriteria Baik, nilai 50 – 69,99 masuk kedalam Kriteria Cukup Baik, nilai 4.01 – 49.99 masuk kedalam kriteria Kurang Baik, <4.01 masuk kedalam kriteria Buruk. Penilaian kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru seperti tampak pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 : Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru 2015-2019

No	Indikator Kinerja	Jumlah Pegawai	Tahun				
			2015	2016	2017	2018	2019
1	Nilai SKP	40	87	87	87	87	87
2	Orientasi Pelayanan	40	80	81	82	82	82
3	Integritas	40	82	82	81	82	82
4	Komitmen	40	85	84	81	90	91
5	Disiplin	40	80	80	81	82	81
6	Kerjasama	40	81	80	81	82	81

Sumber : *Badan Narkotika Nasional Pekanbaru, 2020*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dapat dilihat dari tabel 1.3 dalam lima tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Pekanbaru menunjukkan pasang surut atau berfluktuasi, Penilaian kinerja pegawai rata – rata masuk kedalam kriteria sangat baik tetapi kinerja pegawai mengalami fluktuasi setaip indikator, seharusnya kinerja pegawai yang diharapkan setiap indikator mengalami peningkatan. Penilaian kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru Mencapai Kriteria Penilaian Sangat Baik sementara dapat dilihat pada tabel 1.2 Kasus Narkotika setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Menurut (**sopiah, 2008 : 170**) Motivasi merupakan suatu keadaan dimana usaha dan kemauan yang keras, seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka hasil kinerja yang tinggi akan dapat dicapai. Dari pantauan penulis, fenomena motivasi yang ada di Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru yaitu adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, merasa jenuh dengan pekerjaan dan menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh pegawai kurang mendapat penghargaan dari pimpinan ketika pegawai tersebut memiliki semangat yang lebih dari pegawai yang lainnya, hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran.

Berikut merupakan data rekapitulasi kehadiran pegawai Badan Narkotika Nasional dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 1.4 Tingkat Ketidakhadiran pegawai Badan Narkotika Nasional Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah ketidakhadiran			Jumlah (orang)	Jumlah Keterlambatan (orang)
		A/Org	I/Org	S/Org		
2015	40	12	15	8	35	15
2016	40	15	18	11	44	18
2017	40	14	20	9	43	13
2018	40	17	19	14	50	17
2019	40	19	22	17	58	19

Sumber: Badan Narkotika Nasional Pekanbaru 2020

Dari tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa banyak terjadi penurunan absensi fenomena yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional Pekanbaru melihat absensi pegawai yang selalu meningkat tiap tahun atau tidak stabil. Pada tahun 2014 pegawai Alfa sebanyak 12 orang, tahun 2015 pegawai alfa sebanyak 15 orang, tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 14 orang, tahun 2017 alfa pegawai mengalami peningkatan sebanyak 17 orang, tahun 2018 alfa pegawai sebanyak 17 orang dan tahun 2019 alfa pegawai sebanyak 19 orang, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari pelaksanaa tugas pegawai tentunya sudah tidak baik lagi karena pegawai yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat penyelesaian pekerjaan pegawai dan juga pencapaian produktivitas.

Menurut **Kumorotomo (2014:389)** etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang akan dicapai.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru, penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yang kurang yaitu pegawai tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama tanpa adanya perubahan dan juga pegawai tidak memikirkan apa akibat dari menunda pekerjaan. Selanjutnya pegawai masih ada yang berkumpul-krumpul disaat jam kerja dan itu dapat menyebabkan etos kerja dari pada pegawai terhadap organisasi menurun. Kurangnya koordinasi yang baik dan keahlian interpersonal antara sesama pegawai yang disebabkan oleh perbedaan penempatan kerja yang menyebabkan timbulnya pegawai yang cenderung menutup diri dan kurang bersosialisasi dengan sesama pegawai.

Kurangnya etos kerja pegawai disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak bekerja dengan keikhlasan, tidak mencintai pekerjaannya dengan kesungguhan hati, dan tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi atau perusahaan, dan berfikir jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan. Oleh karena itulah etos kerja kurang dalam diri pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan. Selain etos kerja, fenomena Kepemimpinan pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru juga sangat menarik untuk diteliti.

Menurut **Moehariono (2012: 390)** pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



bersangkutan untuk mencapai tujuan, karena berkaitan dengan penempatan nilai – nilai budaya organisasi yang di berlakukan bagi seluruh anggota organisasi.

Dari beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Selain itu, kurangnya penghargaan yang di dapat dari pimpinan yang membuat pegawai menjadi tidak semangat untuk berprestasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel etos kerja dan kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru ?
4. Apakah motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru untuk meningkatkan motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami tentang hasil penelitian ini secara sistematis maka penulis membagi beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisikan tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini yaitu konsep sumberdaya manusia, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan, Kinerja, hipotesis dan serta variabel penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menerangkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik mengumpulkan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan uraian penulisan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut **Kasmir (2016: 6)** manajemen sumberdaya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Hasibuan (2014: 10) Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Rachmawati (2008: 3) mengemukakan Manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai individu organisasi dan masyarakat.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur sumberdaya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi-fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Di dalam **Hendriani dan Oemar (2011: 19)** menurut **Sedarmayanti (2009: 50)** *Performance* di terjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut **Afandi (2018: 83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing–masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Kasmir (2016: 182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu priode tertentu.kinerja juga diaartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pengertian Kinerja yang di kemukahkan para ahli manajemen sumberdaya manusia, kinerja dapat di didefinsikan, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dari pelaksanaan tugas yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas–tugas dan tanggung jawab yang mengacu dan di ukur selama priode tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya dikemukakan oleh

Wirawan (2012: 6) Kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

1. Faktor Internal Pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika dia berkembang. Yaitu terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi dan perilaku kerja karyawan yaitu terdiri dari: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, Stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi adalah dalam melaksanakan tugasnya pegawai membutuhkan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor tersebut terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, kompensasi, sistem manajemen, strategi organisasi, modal, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor-Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya: kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam mealkukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang di tetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Sesorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjan yang baik, demikian pulak sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancanga pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang di miliki sesorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau krakter yang berbeda satu sama lainnya. Sesorang yang memiliki kepribadian atau krakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawabsehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsasng atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur dan mengelolah dalam memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaan nya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah di buatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Afandi (2018: 89)** indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas.

Mangkunegara (2012: 67) dalam indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas - tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

2.2.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan

pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya. Serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan di kembalikan kepada allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata lalu di beritahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan.*

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Suwatno (2011:6)** Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Menurut **Sopiah (2008:170)**, motivasi merupakan suatu keadaan dimana usaha dan kemauan yang keras, seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Menurut **Siagian (2009:102)**, motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Menurut **Suwatno dan Priansa (2016:170)** motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi.

2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut **Sutrisno (2009:116)** faktor faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup yaitu keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat hidup yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lakaryawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai yaitu kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh, bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab yaitu status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan/keinginan yang disadari, demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

2.3.3 Teori-teori Motivasi

Thoha (2015:230) menjelaskan tentang beberapa teori motivasi teori-teori tersebut yaitu:

1. Teori Motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khususnya bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950-an dia melakukan suatu studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang insinyur dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan disekitar Pittsburgh, Pennsylvania.

2. Teori Motivasi Alderfer (Alderfer's ERG Theory)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peluasahaan lebih lanjut dari teori Herzberg maslow datang dari usaha Clayton Alderfer. Dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada.

3. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Tokoh motivasi lain yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan orang lain adalah David C. McClelland. kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya.

4. Teori X dan teori Y dari Douglas McGregor

Menurut McGregor organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

5. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Walaupun manajemen yang berdasarkan asumsi teori X barangkali sudah tidak cocok lagi bagi perkembangan organisasi, tetapi teori tersebut masih banyak diterapkan dikalangan manajemen. Menurut Chris Argyris, seorang mahaguru dari Universitas Harvard, mayoritas besar rakyat amerika sekarang ini diperlukan sebagai manusia yang tidak dewasa didalam lingkungan kerjanya.



2.3.4 Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. metode motivasi adalah sebagai berikut menurut **Hasibuan (2010:100)**

1. Metode langsung (*direc motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memiliki kebutuhan dan kepuasannya, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan, betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.3.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutughan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat kerja pada karyawan, yaitu: **Suwatno, (2011:17)**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan keselamatan asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain antaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi kerjanya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.3.6 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi Islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Motivasi adalah keinginan untuk



melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sesuai firman Allah SWT dalam surah Ar Ra'd ayat 11, yaitu :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ....

Artinya :Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....(Ar Ra'd;11)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak akan mengubah keadaan seseorang sehingga mereka mengubahnya sendiri.

2.4 Etos Kerja

2.4.4 Pengertian Etos Kerja

Priansa(2018:282), menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti "tempat hidup". Mula – mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah "ethikos" yang dipahami sebagai "teori kehidupan", yang kemudian menjadi "etika". Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Priansa(2018:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebaga sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Priansa(2018:283), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Sinamo (2011:26) Etos kerja adalah seperangkat perilaku yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Keterkaitan etos kerja dengan kinerja yaitu terwujudnya hasil kerja yang optimal ketika pegawai dapat menjalankan peran dan tanggung jawab berdasarkan kompetensi masing-masing serta dapat melakukan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah. Keterkaitan ini sebagaimana dikemukakan oleh **Tebba (2003 : 1)** menyebutkan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas kinerjanya.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kumorotomo (2014:389) menyebutkan bahwa etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang akan dicapai.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dalam **Priansa(2018:285)** berikut faktor – faktor internal dan eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah :

1. Faktor internal

a. Agama

Agama membentuk nilai – nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya diorganisasi dibandingkan dengan laki – laki.

2. Faktor eksternal

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

c. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencar penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk – produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat. Negara yang maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4.3 Indikator Etos Kerja

Menurut **Sinamo (2011: 45)** indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

1) Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2) Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4) Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

6) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

7) Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

8) Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

2.4.4 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Etos kerja dalam pandangan islam adalah pekerjaan yang mengedepankan nilai-nilai al-Quran. Selalu menyertakan nilai-nilai al-Quran di setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di Dalam al-Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang membahas



tentang etos kerja. Dalam al - Quran manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S. At - Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
 إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Pada ayat tersebut Allah memerintahkan kita untuk bekerja. Tentu pekerjaan yang kita lakukan harus berupa pekerjaan yang baik, karena Allah melihat apa yang kita lakukan. Dan juga apa yang kita lakukan harus kita pertanggung jawabkan. Maka bekerjalah sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab. Allah memerintahkan kita untuk bekerja, tidak memaksakan kemampuan kita. Dalam artian apa yang kita kerjakan sesuai dengan kesanggupan kita. Tidak menyakiti diri kita sendiri.

2.5 Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Moetherino (2012: 382)**, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang atau sekelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas – tugasnya dari sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Menurut **Afandi (2018: 104)** kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.



Menurut **Rivai (2012:51)** kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut **Sutrisno (2016: 18)**, kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting yakni: kepemimpinan harus melibatkan orang lain, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, ketiga kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan merupakan proses seorang untuk mengarahkan sekelompok orang dan mempengaruhi aktivitas dari anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas dari para kelompok tersebut

2.5.2 Tipologi Kepemimpinan

Menurut **Djatkiko (2015: 52)**, banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe – tipe kepemimpinan. Salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pejabat pimpinan pada dasarnya di kategorikan lima tipe yaitu:

a. Tipe Otokratik

Dalam mengambil keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah



mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya.

b. Tipe Paternalistik

Otorientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistik ditujukan pada dua hal yaitu penyelesaian tugas dan pemeliharaannya dengan hubungan baik dengan para bawahannya sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anaknya.

c. Tipe Kharismatik

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antara pelaksana tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya tugas – tugas terselenggara dengan baik dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

d. Tipe *Laissez faire*

Persepsi pimpinan *laissez faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara pemimpin dengan bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

e. Tipe Demokratis

Ciri pemimpin yang demokratik dalam pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan seluruh bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memeberikan penekannan kuat pada adanya hubungan yang formal dan informal. Pemimpin yang demokratik cenderung memperlakukan para bawahan sebagai rekan kerja, juga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

2.5.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut **Djatmiko (2015: 52)** ada beberapa faktor–faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu:

- a. Kepribadian, pengalamn, masa lalau, dan harapan pemimpin.
- b. Harapan dan prilaku para atasan.
- c. Karasteristik , harapan dan prilaku bawahannya.
- d. Kebutuhan tugas.
- e. Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
- f. Harapan dan prilaku rekan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
- b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

2.5.5 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Apabila dikaitkan kepemimpinan dalam islam, khususnya perkara pemimpin dan yang dipimpin, jelas tidak dapat dilepas dari partisipasi Nabi Muhammad Rasulullah SA W sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik seseorang pemimpin dalam islam. Ayat A Qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin dalam islam, maupun mengenai sifat-sifat atau prilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin seperti yang dijelaskan dalam surat An Nisa; 58-59 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allâh dan ta'atilah Rasûl(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allâh (al-Qur'an) dan Rasûl (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. [An-Nisâ'/4:58-59]

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut **Siagian (2009:102)**, motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Menurut **Sopiah (2008:170)**, motivasi merupakan suatu keadaan dimana usaha dan kemauan yang keras, seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang



atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Menurut **Mangkunegara (2012: 68)** pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif prestasi tinggi. Motivasi prestasi tinggi yang perlu dimiliki pegawai harus tumbuh dari diri sendiri

Meri Oposma dkk (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.6.2 Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja

Priansa(2018:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Keterkaitan etos kerja dengan kinerja yaitu terwujudnya hasil kerja yang optimal ketika pegawai dapat menjalankan peran dan tanggung jawab berdasarkan kompetensi masing-masing serta dapat melakukan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah. Keterkaitan ini sebagaimana dikemukakan oleh **Tebba (2003 : 1)** menyebutkan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas kinerjanya

Abdi Setiawan (2018) melakukan penelitian tentang Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut **Sutrisno (2016: 18)**, kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting yakni: kepemimpinan harus melibatkan orang lain, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, ketiga kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Menurut **Moehariono (2012: 390)** pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan untuk mencapai tujuan, karena berkaitan dengan penempatan nilai – nilai budaya organisasi yang di berlakukan bagi seluruh anggota organisasi.

Kasmir (2016: 189) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur dan mengelolah dalam memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya. Jika perilaku pemimpin yang menyenangkan mengayomi, menidik dan membimbing tentu



akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa saja yang di berikan pimpinan hal ini kana dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Abdi Setiawan (2018) melakukan penelitian tentang Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Publikasi, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Abdi Setiawan	JURNAL Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik Vol. 3 No 1. Januari 2018 ISSN : 22527-2772	Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan	ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara parsial maupun bersama-sama.
2	Ilham ismail, Gunawan dan Hasmin	Jurnal Of Management e-ISSN : 2614-851 Vol 1 No 1 2018	Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar	ada pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dan komitmen moral (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), secara parsial maupun bersama-sama.
3	Meri Oposma dkk.	Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap	ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

No	Nama	Publikasi, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
		Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No. 2, April 2013	Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang	terhadap kinerja pegawai (Y), secara parsial maupun bersama-sama.
4	Rachmi Yulianti.	Jurnal Administrasi Negara, Volume 3, Nomor 2, Jan - April, halaman 55 – 69	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten	ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara parsial maupun bersama-sama.
5	Akhmad Fydayeen dkk.	eJournal Administrative Reform, 2016, 4 (3): 735-747 ISSN 2338-7637	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda	ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara parsial maupun bersama-sama.
6.	Keumala hayati	Elsevier Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku 65 (2012) 272 - 277	Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance	Hasil empiris menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh lebih besar terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi daripada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Selain itu, hasil empiris menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja. Implikasi dan batasan dibahas.
7.	Lukman Imam Syafii,	Elsevier Procedia -	The role of corporate culture	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
	Armanu Thoyib, Umar Nimran, dan Djumahir	Social and Behavioral Sciences 211 (2015) 1142 – 1147	and employee motivation as mediating variable of leadership style related with the employee performance (Studies in Perum Perhutani)	pengaruh dan peran variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan lebih lanjut, tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran budaya perusahaan dan motivasi karyawan sebagai faktor pendukung. memediasi variabel gaya kepemimpinan yang terkait dengan kinerja karyawan
8.	Tri Widodo	Among Makarti, Vol.3 No.5 Juli 201	pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (2) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan. Sidorejo Kota Salatiga, (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				karyawan di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (4) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.
9.	Tatan Sutanjar, Oyon Saryono	Journal of management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (321-325)	pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar	Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Maka dapat disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai 2). Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 3). Terdapat pengaruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

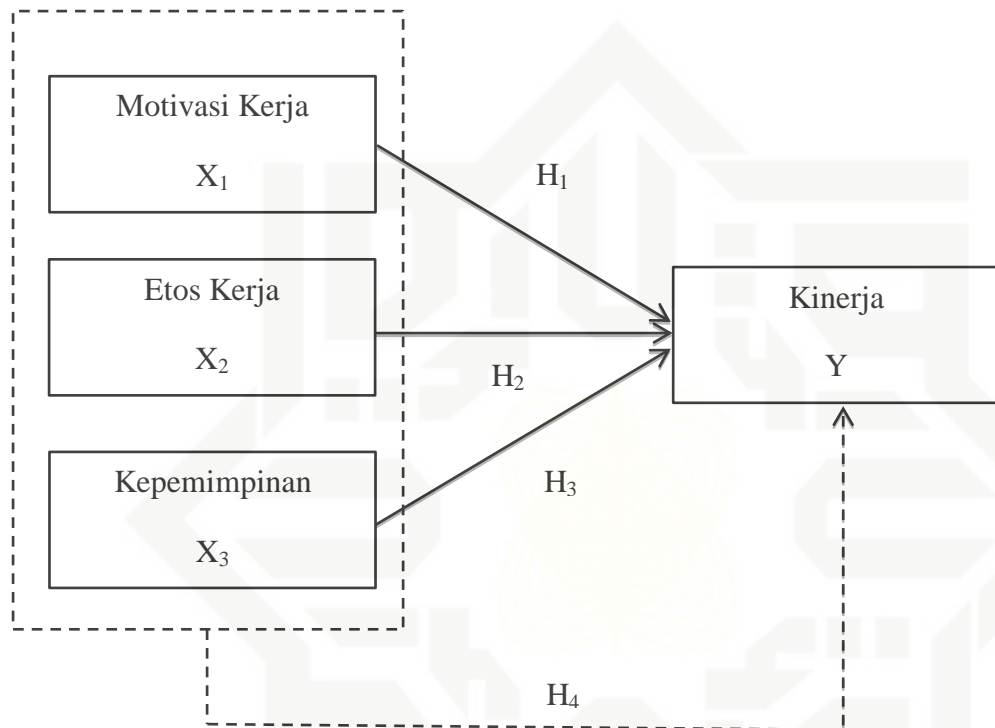
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai 4). Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai
10.	Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, dan Christoffel Mintardjo	Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1196-1207	pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan	Hasil studi menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan

peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang digunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

2.8 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian



Sumber : Sopiah (2008:170), Tebba (2003: 1), dan Moheriono (2012: 390)

Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Keterangan:

- Hubungan Parsial
- - - Hubungan Simultan

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh oleh pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Elvino Bonaparte do Rêgo¹, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017)** yang dipublikasikan oleh E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3731-3764 ISSN : 2337-3067 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste, menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur.

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Ilham ismail, Gunawan dan Hasmin(2018)** yang di publikasikan Jurnal Of Management e-ISSN : 2614-851 Vol 1 No 1 tahun 2018 dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, menemukan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Manusia seyogyanya menanamkan atau menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya

H2 :Diduga terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Meri Oposma, Rizky Natassia, dan Yosi Eka Putri (2013)** yang dipublikasikan oleh Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No. 2, April 2013



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja yang menemukan hasil Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang Kepemimpinan yang dirasakan oleh para karyawan masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan tersebut. Kepemimpinan yang diadakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang cukup optimal ini terlihat masih kurang efektifnya pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsinya sebagai seorang pimpinan. Hal ini tergambar dari hasil analisis deskriptif bahwa dalam indikator bersikap adil seorang pimpinan masih dikategorikan cukup.

Kepemimpinan yang efektif itu secara ringkas menggambarkan pola kerjanya ditunjang oleh kebersamaan, persahabatan, keterbukaan, senang menyelesaikan masalah, tidak membiarkan masalah itu berkembang. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas dan hasil penelitian maka dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan yang dilakukan oleh pegawai akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Dengan demikian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ini harus lebih ditingkatkan lagi kepemimpinannya agar dapat memperoleh kinerja yang lebih baik.

H3: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Ilham ismail, Gunawan dan Hasmin (2018)** dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, menemukan bahwa Etos Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4 :Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru

2.10 Variabel

2.10.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3)

2.10.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

2.11 Definisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X_1) Motivasi Kerja, (X_2) Etos Kerja dan (X_3) Kepemimpinan merupakan variabel yang tidak di pengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat (Y)Kinerja merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun variabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
1	Kinerja	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.</p> <p>Afandi (2018: 83)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas. <p>Afandi (2018: 89)</p>	Likert
2	Motivasi Kerja	<p>Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.</p> <p>Suwatno (2011:6)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisik, 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan, <p>(Suwatno,2011:17)</p>	Likert
3	Etos Kerja	<p>Etos kerja adalah seperangkat perilaku yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah 	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
		kerja yang integral Sinamo (2011:26)	aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan Sinamo (2011: 45)	
4	Kepemimpinan	kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rivai (2012:51)	1.Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2.Kemampuan yang efektivitas 3.Kepemimpinan yang partisipatif 4.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Rivai (2012:53)	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru, Riau dan waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan sampai penulis menyelesaikan penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2016:80**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru yaitu 40 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sebagaimana di kemukan oleh **Sugiyono (2016: 81)** sampel adalah bagian dari jumlah karastistik yang dimiiki oleh populasi tersebut. Menurut **Sugiyono (2016: 85)** Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru sebanyak 40 orang Pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari :

- a. Data primer adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari buku–buku, laporan–laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja adalah angket (kuesioner) yaitu:

- a. Kuisisioner

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 199)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.

- b. Wawancara

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 199)** wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, saling bertatap muka dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat



panduan wawancara. Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Sugiyono (2016:93)**, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “tidak setuju”. Skala Likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

- a. Sangat Setuju (SS) = dengan skor 5
- b. Setuju (S) = dengan skor 4
- c. Netral (N) = dengan skor 3
- d. Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
- e. Tidak setuju (TS)= dengan skor 1

3.6 Teknik Analisis Data

a. Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau



sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pertanyaan tertutup. Menurut **Sugiyono (2016)** analisis statistik deskriptif menggunakan analisis rentang skala. Berikut ini merupakan tabel rentang skala.

Tabel 3.1 Rentang Skala

Kriteria Penilaian	Rentang Skala
1 – 20	Tidak Setuju
21 – 40	Kurang Setuju
41 – 60	Cukup Setuju
61 – 80	Setuju
81 – 100	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono,2016

b. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 *for windows*.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji



reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Sugiyono, 2016 : 121**).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (**Sugiyono, 2016:121**). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 25. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam **Sugiyono (2016:121)**, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Speaman Brown, yaitu :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

di mana:

r_1 = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut **Suliyanto, (2011:69)**. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.



3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas (Suliyanto, 2011:81). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas. Jika *Scatterplot* membentuk *polartorrent* (menyebar) maka nregresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011: 95)

4.1 Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2016: 237) teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua independen dengan satu variabel dependen.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a = Konstanta
- b= Koefesien Regresi
- X1= Motivasi Kerja
- X2 =Etos Kerja
- X3= Kepemimpinan

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji t (uji parsial)

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas (X_1) Motivasi Kerja, (X_2) Etos Kerja dan (X_3) Kepemimpinan dengan terikat (Y) Kinerja. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011: 55), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:
 H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultana Syarif Kasim Riau

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

4.3 Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas yaitu (X_1) Motivasi Kerja, (X_2) Etos Kerja dan (X_3) Kepemimpinan dan variabel terikat yaitu (Y) Kinerja, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh (X_1) Motivasi Kerja, (X_2) Etos Kerja dan (X_3) Kepemimpinan terhadap (Y) kinerja sebagai variabel terikatnya (Suliyanto, 2011: 55).

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 : 97)

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

0	= Tidak Berkorelasi
0,1 - 0,20	= Sangat Rendah
0,21 - 0,40	= Rendah
0,41 - 0,60	= Agak Rendah
0,61 - 0,80	= Cukup
0,81 - 0,99	= Tinggi
1	= Sangat tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Badan Narkotika Nasional

Di era globalisasi ini, terdapat perubahan yang fundamental di mana negara satu dengan yang lain seakan - akan tanpa batas, arus informasi dan teknologi dengan derasnya mengalir kebagian penjuru dunia. Kemajuan yang positif ini juga membawa imbas negatif, yaitu dengan semakin mengglobalnya jaringan peredaran narkoba.

Melihat begitu kompleks dan meluasnya masalah narkoba, mereka diperlukanya adanya sistem informasi nasional mengenai narkoba yang berisikan data-data yang akurat, kondisi faktual, kebijakan-kebijakan, besarnya permasalahan, dan lain-lainya. Informasi ini bukan merupakan dugaan atau asumsi - asumsi tapi berdasarkan penelitian - penelitian yang pernah dilakukan. Secara khusus, nantinya sistem informasi narkoba diharapkan mendukung pengambilan keputusan, penerapan strategi dan kebijakan, serta berbagai kegiatan untuk kepentingan pelayanan publik.

Tahun 2003 merupakan tahun pertama Badan Narkotika Nasional (BNN) melakukan dalam tugasnya. BNN merupakan lembaga baru di lingkungan Pemerintah Republik Indonesia yang dibentuk berdasarkan Keputusan persiden republik indonesia Nomor 17 tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN adalah lembaga non struktural yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada presiden



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BNN diketuai oleh Kepolisian Republik Indonesia beranggotakan 25 Pejabat Eselon I (Dirjen atau Sekjen) atau yang setingkat dari berbagai Departemen dan Lembaga Pemerintah non Departemen. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sehari - hari, BNN dikepalai oleh Kepala Pelaksana Harian, Sekretaris, Kepala Pusat, Koordinator Satuan Tugas dan Kelompok Ahli.

Pada tingkat Provinsi di bentuk Badan Narkotika Nasional Propinsi (BNNP) dan pada tingkat Kabupaten/Kota dibentuk Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNN) Kota . Pembiayaan BNN dibebankan kepada anggaran pembangunan dan belanja Negara (APBN). BNP kepada APBN tingkat I dan BNK kepada anggaran Pembangunan dan belanja daerah (APBN) tingkat II.38 BNN mempunyai tugas pokok membantu Persiden dalam mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaannya dibidang ketersediaan, pencegahan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, precursor dan zat adiktif lainnya.

Dengan berdirinya BNN, tidaklah berarti penanggulangan masalah narkoba di Indonesia juga baru dilakukan, karena sejak tahun 1971 pemerintah telah membentuk Bakolak Impres Nomor 6 tahun 1971 yang melaksanakan tugas sebagai Badan Koordinasi Nasional (BKN) berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 116 tahun 1999 nampaknya BKN juga harus mengalami penyesuaian tuntutan tugas dalam menghadapi semakin rumit dan kompleksnya masalah narkoba di Indonesia, sehingga pada tahun 2002 ditingkatkan menjadi Badan Narkotika Nasional (BNN).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada era itu pula beberapa departemen dalam pemerintah Indonesia seperti departemen kesehatan, departemen sosial, departemen penerangan mengalami perubahan struktur organisasi, sehingga banyak hal yang telah dilakukan pada masa sebelumnya, perlu penataan kembali. Dampak perubahan itu sangat dirasakan dalam bidang pelaporan atau tukar menukar informasi di bidang Demand Redudcation. Bahkan bila dilihat dari segi aspek hukum dan perundang - undangan yang berlaku, yang mau tidak mau sangat berpengaruh pula pada bidang Control of Supply.

Pasal dalam undang - undang yang menyatakan bahwa penyalahgunaan Narkoba adalah pelaku kejahatan, memberikan dampak adanya rasa takut ditangkap kepada penyalahgunaan. Hal ini menjadi salah satu sebab sulitnya memperoleh data yang realistis tentang penyalahgunaan narkoba, disamping sebab lain seperti adanya anggapan masalah narkoba merupakan aib dalam keluarga, terkena labling, stigmasi dan lain sebagainya.

Oleh karena itu dalam tahun 2003 BNN bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik, Litbang Depkes, Litbang Depkum dan HAM, Dan Universitas yang ada di Indonesia melakukan penelitian di lingkungan sekolah dan Lembaga Permasyaraktan Pemerintah Indonesia, melihat BNN berusaha keras untuk mencapai kemajuan yang signifikan dalam Control of Supplay and Demand Reducations terhadap peredaran gelap narkoba.

Namun, seiring berjalanya waktu BNN berhasil Mengesahkan Undang-undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Berdasarkan UU tersebut BNN memiliki kewenangan sebagai penyidik dan meyidik. Saat ini di BNN Kota

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dipimpin oleh kepala BNN Kota, bertugas melaksanakan pencegahan dan pemberantasan narkoba dengan membentuk satuan tugas yang terdiri dari unsur-unsur pemerintah yang berada di Kabupaten/Kota.

4.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadikan perwakilan BNN di Kota Pekanbaru yang professional, yang mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, instansi pemerintah dan swasta dalam melaksanakan pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN).

Misi

Bersama komponen masyarakat, instansi pemerintah terkait dan swasta meliputi:

- a. Meningkatkan pencegahan penyalahgunaan narkoba secara terpadu dan lintas bidang/sector
- b. Menegakkan supersemsi hukum yang berhubungan dengan pengawasan, pengendalian ketersediaan dan pemberantasan penyalahgunaan narkoba.
- c. Melaksanakan dan meningkatkan kualitas terapi dan rehabilitasi secara terpadu.
- d. Menigkatakan kualitas perselisihan dan pengembangan serta system informasi.
- e. Meningkatkan fungsi kelembagaan badan Narkotika Provinsi (BNP) dan badan Narkotika kota madya (BNK), unit narkotika kecamatan (UNK), dari pos penaggulangan narkotika kelurahan (P2NK), disertai dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

peningkatan kualitas SDM, serta peningkatan dan pemeliharaan sarana/perasarana.

- f. Meningkatkan peran serta masyarakat melalui lembaga swadaya masyarakat (LSM), lembaga keagamaan, organisasi kemasyarakatan, tokoh masyarakat, pelajaran, mahasiswa, dan pemuda, pekerja, serta lembaga-lembaga lainnya yang ada di masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru melaksanakan fungsi:

- a. Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang P4GN dalam wilayah Kota Pekanbaru.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Kota Pekanbaru.
- c. Pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dalam wilayah Kota Pekanbaru.
4. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kota Pekanbaru.

Pada tahun 1997 berdasarkan UU No. 22 tentang narkotika dibentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN). Keputusan Presiden No. 17 tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional sampai sekarang.

Status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintahan Non Kementrian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan Kabupaten/Kota.



BNN dipimpin oleh seorang kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden.

Dengan adanya perwakilan BNN di setiap daerah, memberikan ruang gerak yang luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN. Dalam upaya peningkatan performa pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, dan demi tercapainya visi “ Indonesia bebas Narkoba”.

Badan Narkotika Nasional dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional Kota. Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru terbentuk berdasarkan Surat keputusan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor : KEP / 170 / IX / 2011 / BNN tanggal 30 September 2011 Tentang Pengangkatan Kepala Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru
AKBP SUKITO, S.H., M.H

Tugas dan fungsi Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru diatur dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/ Kota.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

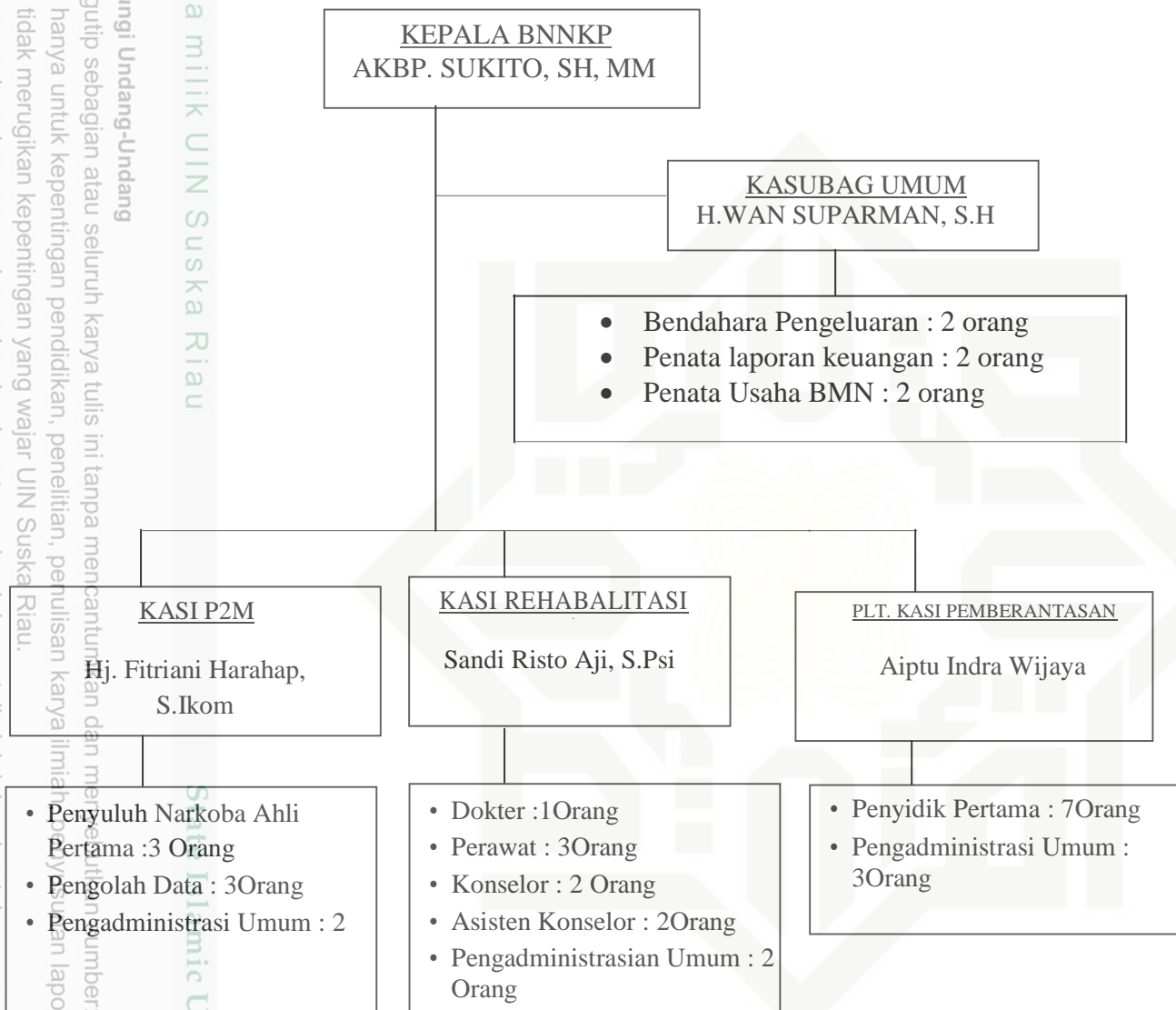
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

4.3 Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Kota (BNNK) Pekanbaru



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber Data : Dokumentasi Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru: 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

4.4 Uraian Tugas Bagian/ Unit Kerja Badan Narkotika Nasional Kota

Pekanbaru

1. Kepala BNNK Pekanbaru : Memimpin, mengelola, mengawasi/mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi.
2. Kasubag Umum : Mengkoordinir dan membantu Kepala BNNK Pekanbaru sesuai struktur organisasi. Turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengelolaan operasional secara baik. Dapat mewakili kepala jika berhalangan atau ada keperluan tugas lain. Bertindak untuk dan atas nama kepala cabang untuk menandatangani surat – surat berharga, surat keluar atau surat masuk berdasarkan surat kuasa yang diterima bersama – sama.
3. Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat : melaksanakan P4GN di bidang pencegahan.

Fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dengan instansi pemerintah, kampus dan swasta terkait dan komponen masyarakat dalam pelaksanaan P4GN di bidang pencegahan.
- b. Pembinaan teknis P4GN di bidang pencegahan kepada instansi Pemerintah, Kampus dan Swasta.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN di bidang pencegahan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bidang Rehabilitasi : Bidang Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi di kota Pekanbaru.

Fungsi :

- a. Pelaksanaan peran serta masyarakat P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi di kota Pekanbaru.
- b. Pelaksanaan pemberdayaan alternatif P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Kota Pekanbaru
- c. Pelaksanaan bimbingan teknis P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi kepada Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota.

5. Bidang Berantas : Bidang Pemberantasan BNNK Pekanbaru mempunyai tugas melaksanakan P4GN di bidang pemberantasan dalam wilayah Kota Pekanbaru.

Fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan intelijen berbasis teknologi dalam wilayah Kota Pekanbaru
- b. Pelaksanaan Penyidikan, penindakan, dan pengejaran dalam rangka pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika Psikotropika, precursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Kota Pekanbaru
- c. Pelaksanaan pengawasan tahanan, barang bukti dan aset dalam Wilayah Kota Pekanbaru.
- d. Pelaksanaan bimbingan teknis P4GN di bidang pemberantasan melalui intelijen dan interdiksi kepada Badan Narkotika Nasional Kab/kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, etos kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh bahwa variabel motivasi, etos kerja, kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Pada pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru memberikan motivasi kepada pegawai seperti diberikan penghargaan ketika pegawai memiliki potensi yang lebih sehingga hal ini dapat lebih memacu semangat pegawai untuk meningkatkan hasil kerja yang memuaskan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru lebih memperhatikan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang memiliki etos kerja yang baik, seperti memperhatikan dan menegur pegawai yang sedang mengobrol di saat jam kerja, atau keluar kantor bukan untuk kepentingan pekerjaan.
3. Sebaiknya pimpinan Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru lebih memperhatikan kenyamanan pegawai dan memberi penghargaan berupa pujian bagi pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja .
4. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al- Qur'an dan Terjemahan
- Djajmiko, Yayat Hayati. 2015. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Elvino Bonaparte do Rêgo1, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3731-3764 ISSN : 2337-3067
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-PUNDIP.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham ismail, Gunawan dan Hasmin. 2018. *Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar*. Jurnal Of Management e-ISSN : 2614-851 Vol 1 No 1 tahun 2018
- Indrayani, Henni. Mahyarni. Meflinda, Astuti. Nurfaizal. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : Radja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarata: Penerbit Rajawali Press.
- Oposma, Meri. Natassia, Rizky dan Putri, Yosi Eka. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang*. Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No. 2, April 2013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Priansa, Donni Juni, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarata: PT Spirit Mahardika.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit C.V Andi Offset Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Bandung :Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana. Prenada Media Group
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa, 2016. *Manajemen SDM dalam Oganisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA PEKANBARU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru”*. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

C. Keterangan Skor Penilaian

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Setuju : SS | 4. Kurang setuju : KS |
| 2. Setuju : S | 5. Tidak Setuju : TS |
| 3. Netral : N | |

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.					
2	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu priode					
3	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
5	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
6	Saya berpikir kreatif guna kepentinganpekerjaan					
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
8	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan					
9	Saya menyelesaikan tugas dengan efesien.					
10	Saya selalu membuat rencana kerja untukmenyelesaikan pekerjaan secara efektif danefisien					
11	Saya mampu memimpin rekan kerja dalam melaksanakan tugas.					
12	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja.					
13	Saya selalu bekerja dengan kreativitas agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan lancar dan mudah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang saya terima dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2	Dengan adanya tunjangan kinerja yang diberikan oleh organisasi memberikan dorongan untuk saya berprestasi dalam bekerja.					
3	Saya merasa aman dalam bekerja dengan adanya perhatian organisasi terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan) sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
4	Adanya perhatian organisasi terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun) memberikan rasa aman kepada saya untuk berkomitmen pada organisasi					
5	Saya memiliki hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan kerja sehingga membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya selalu mendapat bonus yang diberikan oleh organisasi akibat prestasi kerja yang saya hasilkan untuk organisasi.					
7	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya lebih giat dalam bekerja					
8	organisasi selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai					
9	Menurut saya organisasi selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri yang mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya selalu mengembangkan diri dengan perubahan perubahan yang ada di dalam organisasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

PERNYATAAN TENTANG ETOS KERJA (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu bersyukur atas pekerjaan yang saya terima dari Tuhan Yang Maha Esa.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
3	Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
4	Saya memiliki kehendak yang kuat dalam menjalankan tugas dengan benar					
5	Bagi saya kerja merupakan sebuah seni mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab sehingga saya harus bekerja dengan penuh semangat					
6	Dalam pekerjaan, saya memiliki kontribusi sosial yang tinggi					
7	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Tuhan yang Maha Esa					
8	Bagi saya kerja adalah suatu panggilan agar saya bekerja secara tuntas dan penuh integritas.					
9	Saya selalu bekerja dengan penuh kreativitas agar pekerjaan saya dapat selesai dengan cepat					
10	Saya tidak pernah meremehkan pekerjaan saya, karena saya merasa bahwa pekerjaan saya sama dengan harga diri saya					
11	Saya merasa selalu bekerja dengan kerendahan hati.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X3)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memiliki hubungan yang baik dengan bawahan.					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan.					
3	Pimpinan ditempat saya bekerja memiliki disiplin kerja yang tinggi.					
4	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu menghargai ide yang saya berikan ketika rapat terkait pekerjaan.					
5	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk berpendapat.					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu mendengarkan setiap keluhan kesah bawahannya					
7	Pimpinan ditempat saya bekerja memiliki keahlian problem solving yang baik sehingga dapat mengatasi masalah dengan cepat.					
8	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.					
9	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam untuk menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan karyawannya.					
10	Pimpinan selalu memberikan <i>reward</i> atau insentif terhadap pegawai yang memiliki prestasi					
11	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

TERIMA KASIH

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X1
P1 Pearson Correlation	1	.577**	.621**	.435**	.627**	.591**	.682**	.780**	.775**	.704**	.802**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	.577**	1	.717**	.585**	.601**	.677**	.533**	.651**	.649**	.532**	.775**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	.621**	.717**	1	.641**	.780**	.712**	.645**	.787**	.777**	.539**	.861**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	.435**	.585**	.641**	1	.690**	.615**	.560**	.585**	.564**	.674**	.755**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	.627**	.601**	.780**	.690**	1	.767**	.772**	.803**	.794**	.626**	.889**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6 Pearson Correlation	.591**	.677**	.712**	.615**	.767**	1	.706**	.702**	.695**	.598**	.849**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7 Pearson Correlation	.682**	.533**	.645**	.560**	.772**	.706**	1	.805**	.757**	.736**	.856**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8 Pearson Correlation	.780**	.651**	.787**	.585**	.803**	.702**	.805**	1	.954**	.708**	.920**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P9	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.775**	.649**	.777**	.564**	.794**	.695**	.757**	.954**	1	.696**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.704**	.532**	.539**	.674**	.626**	.598**	.736**	.708**	.696**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.802**	.775**	.861**	.755**	.889**	.849**	.856**	.920**	.906**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations										
		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
P11	Pearson Correlation	1	.781**	.682**	.754**	.558**	.669**	.613**	.702**	.604**	.507**	.240
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.136
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	.781**	1	.658**	.759**	.647**	.735**	.543**	.777**	.779**	.580**	.328*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.682**	.658**	1	.697**	.587**	.629**	.587**	.611**	.623**	.540**	.298



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.062
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.754**	.759**	.697**	1	.740**	.783**	.655**	.732**	.798**	.552**	.229
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.156
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	.558**	.647**	.587**	.740**	1	.667**	.560**	.557**	.942**	.458**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	.669**	.735**	.629**	.783**	.667**	1	.711**	.828**	.763**	.684**	.279
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.081
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	.613**	.543**	.587**	.655**	.560**	.711**	1	.739**	.615**	.515**	.268
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.095
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.702**	.777**	.611**	.732**	.557**	.828**	.739**	1	.698**	.630**	.179
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.269
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19	Pearson Correlation	.604**	.779**	.623**	.798**	.942**	.763**	.615**	.698**	1	.560**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	.507**	.580**	.540**	.552**	.458**	.684**	.515**	.630**	.560**	1	.255
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000		.112
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

P21	Pearson Correlation	.240	.328*	.298	.229	.413**	.279	.268	.179	.455**	.255	1
	Sig. (2-tailed)	.136	.039	.062	.156	.008	.081	.095	.269	.003	.112	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.811**	.870**	.782**	.885**	.813**	.891**	.772**	.857**	.897**	.714**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**KUALITAS DATA
Correlations**

		Correlations											
		P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	X3
P22	Pearson Correlation	1	.754**	.724**	.771**	.540**	.606**	.712**	.698**	.593**	.381*	.712**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P23	Pearson Correlation	.754**	1	.537**	.735**	.567**	.705**	.564**	.776**	.743**	.569**	.564**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P24	Pearson Correlation	.724**	.537**	1	.688**	.584**	.617**	.710**	.597**	.645**	.467**	.710**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P25	Pearson Correlation	.771**	.735**	.688**	1	.716**	.839**	.709**	.778**	.785**	.562**	.709**	.907**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P26	Pearson Correlation	.540**	.567**	.584**	.716**	1	.673**	.621**	.577**	.917**	.596**	.621**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P27	Pearson Correlation	.606**	.705**	.617**	.839**	.673**	1	.699**	.826**	.784**	.646**	.699**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P28	Pearson Correlation	.712**	.564**	.710**	.709**	.621**	.699**	1	.707**	.687**	.588**	1.000**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P29	Pearson Correlation	.698**	.776**	.597**	.778**	.577**	.826**	.707**	1	.719**	.682**	.707**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P30	Pearson Correlation	.593**	.743**	.645**	.785**	.917**	.784**	.687**	.719**	1	.697**	.687**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P31	Pearson Correlation	.381*	.569**	.467**	.562**	.596**	.646**	.588**	.682**	.697**	1	.588**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P32	Pearson Correlation	.712**	.564**	.710**	.709**	.621**	.699**	1.000**	.707**	.687**	.588**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

2. Diulang menggunakan dan memperbaharui sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau menyiarkan, mengumumkan, atau mendistribusikan dalam bentuk apapun dan menyebutkan sumber:
 a. Peminjaman atau untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan ilmiah, penyusunan laporan, atau pengajaran di perguruan tinggi yang wajar UIN Suska Riau
 b. Pengutipan untuk kepentingan umum dan memperbaharui sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun t

X3	Pearson Correlation	.809**	.819**	.780**	.907**	.800**	.888**	.859**	.881**	.895**	.727**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations											
		P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
P33	Pearson Correlation	1	.847**	.726**	.852**	.791**	.762**	.552**	.566**	.681**	.711**	.289	.1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.070	.2
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P34	Pearson Correlation	.847**	1	.787**	.843**	.690**	.841**	.663**	.672**	.689**	.767**	.294	.2
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.1
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P35	Pearson Correlation	.726**	.787**	1	.669**	.673**	.788**	.510**	.587**	.762**	.710**	.149	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.360	.5
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P36	Pearson Correlation	.852**	.843**	.669**	1	.782**	.800**	.675**	.506**	.631**	.747**	.189	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.242	.3
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P37	Pearson Correlation	.791**	.690**	.673**	.782**	1	.740**	.589**	.353*	.749**	.700**	.279	.2
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.025	.000	.000	.082	.1
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P38	Pearson Correlation	.762**	.841**	.788**	.800**	.740**	1	.610**	.582**	.691**	.633**	.244	.2

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.129	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P39	Pearson Correlation	.552**	.663**	.510**	.675**	.589**	.610**	1	.481**	.621**	.596**	.111	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.496	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P40	Pearson Correlation	.566**	.672**	.587**	.506**	.353**	.582**	.481**	1	.505**	.671**	.082	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.025	.000	.002		.001	.000	.617	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P41	Pearson Correlation	.681**	.689**	.762**	.631**	.749**	.691**	.621**	.505**	1	.721**	.150	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.356	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P42	Pearson Correlation	.711**	.767**	.710**	.747**	.700**	.633**	.596**	.671**	.721**	1	.137	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.401	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P43	Pearson Correlation	.289	.294	.149	.189	.279	.244	.111	.082	.150	.137	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.070	.066	.360	.242	.082	.129	.496	.617	.356	.401		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P44	Pearson Correlation	.198	.224	.108	.164	.261	.212	.095	.042	.200	.117	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.222	.164	.509	.312	.104	.190	.561	.799	.217	.472	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P45	Pearson Correlation	.099	.203	.047	.148	.298	.303	.203	-.063	.138	.039	.773**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.541	.210	.775	.362	.062	.057	.210	.701	.396	.812	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

1. Di dalam mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini harus mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau untuk tujuan yang serupa.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Y	Pearson Correlation	.847**	.896**	.789**	.836**	.832**	.862**	.703**	.630**	.796**	.792**	.511**	.4
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 Penelitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.





Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.00	36.821	.754	.950
P2	36.02	37.256	.723	.951
P3	35.95	35.279	.822	.947
P4	35.80	37.190	.697	.952
P5	35.95	35.587	.860	.945
P6	35.97	34.487	.800	.949
P7	36.00	35.641	.816	.947
P8	36.10	36.092	.900	.944
P9	36.05	36.151	.883	.945
P10	35.93	37.302	.759	.950

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	39.58	39.584	.769	.934
P12	39.75	38.500	.838	.931
P13	39.45	40.356	.739	.935
P14	39.73	36.563	.849	.930
P15	39.45	40.459	.777	.934
P16	39.65	36.746	.858	.930
P17	39.45	40.818	.730	.936
P18	39.63	37.574	.816	.932

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber.



P19	39.58	37.328	.868	.929
P20	39.48	40.820	.659	.938
P21	39.28	42.717	.347	.951

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P22	38.62	47.728	.771	.954
P23	38.85	47.208	.780	.953
P24	38.60	48.554	.740	.955
P25	38.80	43.549	.878	.950
P26	38.57	48.507	.763	.954
P27	38.60	43.887	.855	.951
P28	38.43	47.020	.829	.952
P29	38.68	44.584	.848	.951
P30	38.70	44.626	.865	.950
P31	38.47	49.538	.683	.957
P32	38.43	47.020	.829	.952

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41 P42 P43 P44 P45
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	13

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Hak cipta dilindungi undang-undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P33	46.73	45.897	.815	.907
P34	46.80	44.985	.873	.905
P35	46.53	46.051	.743	.909
P36	46.73	46.410	.803	.908
P37	46.75	45.936	.796	.908
P38	46.78	45.871	.833	.907
P39	46.55	47.177	.644	.913
P40	46.50	47.538	.554	.917
P41	46.60	45.169	.746	.909
P42	46.58	45.994	.747	.909
P43	46.75	48.244	.406	.925
P44	46.95	49.382	.380	.924
P45	46.68	49.763	.344	.925

SPSS REGRESI DAN ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.569	4.851	2.360

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.578	3	426.859	18.139	.000 ^b
	Residual	847.197	36	23.533		
	Total	2127.775	39			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hak Cipta Ditanggung Urang. Uraian-uraian ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendarunkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyesunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.621	7.292		.085	.933		
X1	.710	.117	.641	6.049	.000	.985	1.016
X2	.283	.116	.263	2.433	.020	.948	1.055
X3	.218	.107	.221	2.034	.049	.935	1.070

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.945	1.000	.00	.00	.00	.00
2	2	.026	12.398	.00	.64	.13	.23
3	3	.021	13.775	.01	.01	.51	.68
4	4	.008	21.968	.99	.35	.36	.10

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

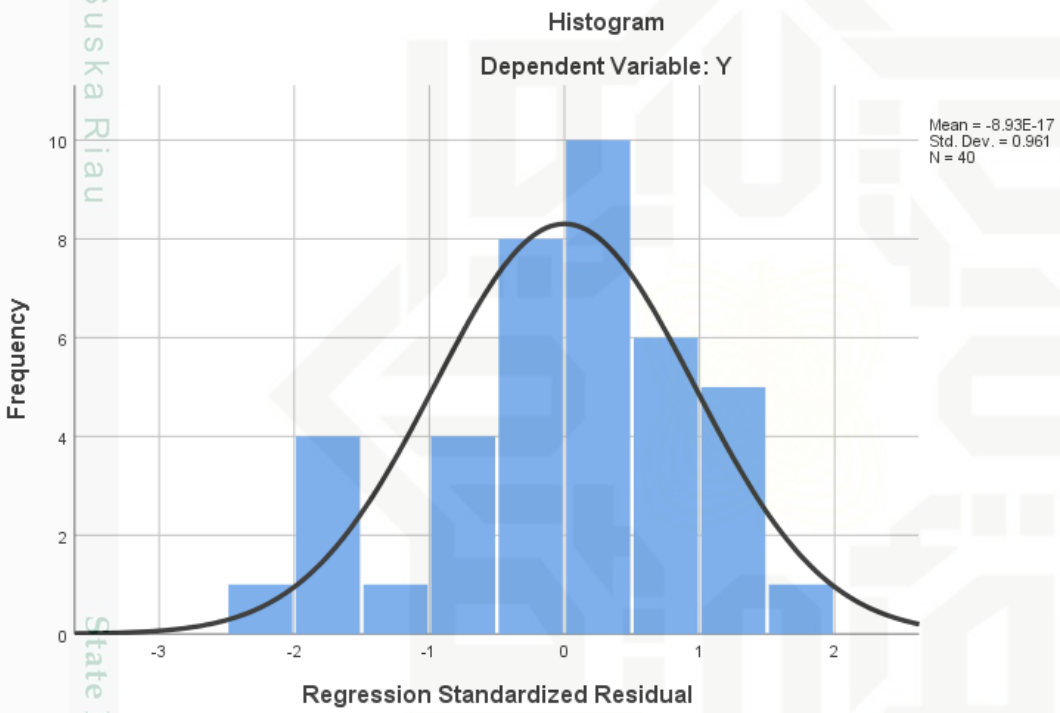
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.78	60.17	50.58	5.730	40
Std. Predicted Value	-2.232	1.674	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.884	2.426	1.472	.438	40
Adjusted Predicted Value	37.74	59.96	50.48	5.791	40
Residual	-11.825	8.386	.000	4.661	40
Std. Residual	-2.438	1.729	.000	.961	40
Stud. Residual	-2.552	1.808	.009	1.011	40
Deleted Residual	-12.961	9.177	.097	5.169	40
Stud. Deleted Residual	-2.780	1.870	.000	1.042	40
Mahal. Distance	.319	8.778	2.925	2.315	40
Cook's Distance	.000	.157	.028	.040	40
Centered Leverage Value	.008	.225	.075	.059	40

a. Dependent Variable: Y

Charts

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



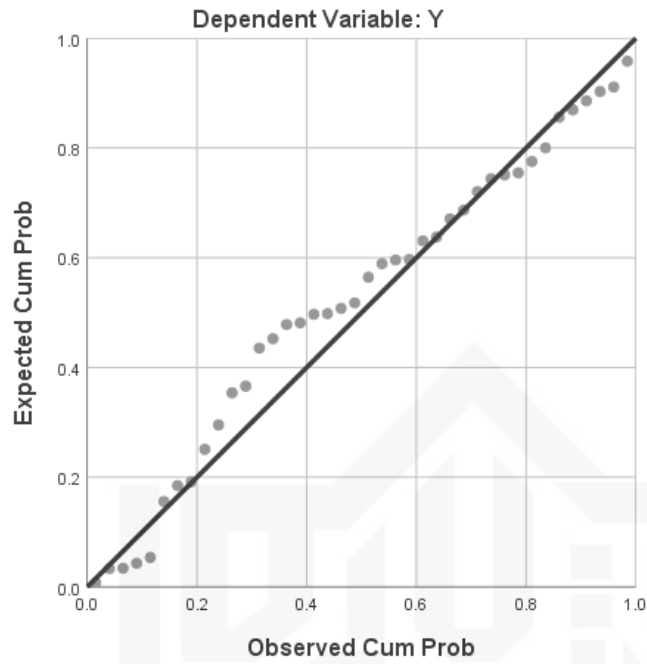
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

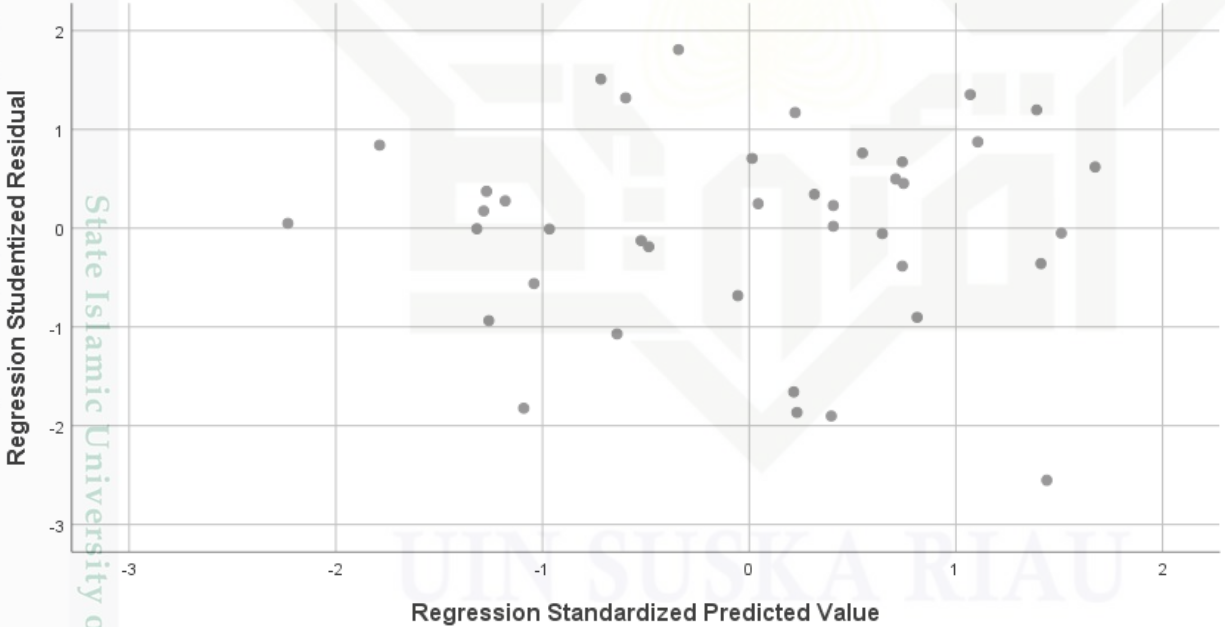
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=ZRE_1

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



Standardized Residual

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.078
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

c. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

d. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

e. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

f. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

g. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

h. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

i. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

j. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

k. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

l. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

m. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

n. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

o. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

p. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

q. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

r. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

s. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

t. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

c. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

d. Cipta Dilindungi Undang-Undang

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 101 - 150

193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr		0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002		
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392		
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262		
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135		
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011		
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890		
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772		
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657		
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544		
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434		
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327		
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222		
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119		
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019		
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921		
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825		
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731		
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639		
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549		
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460		
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374		
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289		
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206		
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125		
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045		
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967		
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890		
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815		
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741		
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669		
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598		
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528		
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460		
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392		
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326		
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262		
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198		
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135		
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074		
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013		
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954		

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df	Pr		0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002		
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895		
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838		
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781		
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726		
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671		
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617		
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565		
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512		
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461		
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411		
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361		
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312		
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264		
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217		
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170		
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124		
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079		
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034		
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990		
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947		
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904		
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862		
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820		
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779		
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739		
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699		
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660		
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621		
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583		
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545		
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508		
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471		
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435		
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400		
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364		
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330		
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295		
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261		
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228		
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195		

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.001
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587	
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561	
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536	
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511	
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487	
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463	
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438	
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415	
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391	
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368	
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345	
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322	
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299	
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277	
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255	
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233	
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212	
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190	
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169	
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom

adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultanarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap REZA MAHENDRA, lahir di Pekanbaru pada tanggal 12 November 1997. Merupakan anak dari Bapak Yuswandi dan Ibu Suharneli dan merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 004 Pekanbaru pada tahun 2009. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 11 Pekanbaru pada tahun 2012. Telah menamatkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 2 Pekanbaru pada tahun 2015 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020.

Pada tanggal 08 Januari 2018 - 28 Februari 2018 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru. Selanjutnya penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar Riau dari tanggal 16 Juli – 31 Agustus 2018.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 dengan judul skripsi “**Pengaruh Motivasi Kerja, Etos kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ste Isarrir: University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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