

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.

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
DAN LINGLUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSOP  
KELAS II TANJUNG BUTON**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**OLEH:**

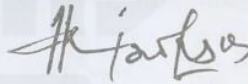
**AIDIL CHANDRA**  
**NIM: 11870110336**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2022**

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AIDIL CHANDRA  
NIM : 11870110336  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN MSDM  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KSOP KELAS II TANJUNG  
BUTON

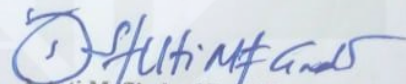
DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si  
NIP. 19760910 200910 2 003

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN



Astuti Mellinda, SE, MM  
NIP. 197205132007012018



DEKAN  
KEMENTERIAN AGAMA  
UIN SUSKA RIAU  
PROF. DR. H. HANICARNI, SE, MM  
NIP. 19780826 199903 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

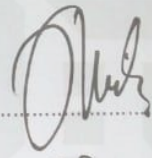
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

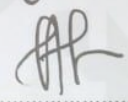
Nama : Aidil Chandra  
NIM : 11870110336  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton.  
Tanggal Ujian : 18 November 2022

#### Tim Penguji

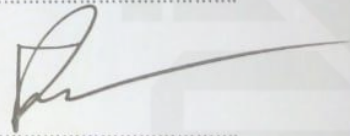
Ketua  
Dr. Julina, SE, M.Si



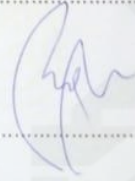
Sekretaris  
Zulhaida, SE, MM



Anggota  
Dr. Trian Zuhadi, SE, M.Ec



Anggota  
Qamariah Lahamid, SE, M.Si



© 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.





Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aidil Chandra  
 NIM : 11870110336  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Paterning, 09 April 1999  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kesop kelas II Tanjung Buton

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari

sihak manapun juga.

Pekanbaru, 08 November 2021  
 Yang membuat pernyataan



Aidil Chandra

NIM : 11870110336

pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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. 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 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSOP KELAS II TANJUNG BUTON**

Oleh

**Aidil Chandra**  
**Nim. 11870110336**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton yang beralamat Jl. Yos Sudarso No.1, Sungai Pakning Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan II Tanjung Buton, baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan program *Statistic For Product And Service Solution (SPSS) versi 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton. diketahui  $F_{hitung}$  sebesar  $(14,529) > F_{tabel} (2,77)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 43,3% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Lingkungan Kinerja dan Kinerja***



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Alhamdulillah* "alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton* yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawāt beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Sallallahu ,,alaihi wa sallam*, suri tauladannya ummat islam yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunnah. Semoga kita senantiasa istiqamah dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang selalu mencintai beliau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang teramat kucintai, kusayangi dan kuhormati Ayahku Erzon dan Ibuku Defi Sartika yang telah bersusah payah tanpa mengenal lelah yang menjaga, membesarkan, mendidik dan senantiasa mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan motivasidan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan





skripsi ini dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Henni Indrayani, SE. MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
9. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada

#### 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.

penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

10. Rekan-rekan seperjuangan penulis dan sahabat bertukar pikiran :Jifa, Inur, Meli, Ege dan rekan- rekan yang berkontribusi dalam penyelesaian Skripsi.
11. Teman-teman Manajemen A 2018 dan Manajemen Sumber Daya Manusia A 2018 yang telah memberikan motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Olehkarena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

PekanBaru, 29 September 2022  
Penulis

Aidil Chandra  
NIM: 11870110336





**DAFTAR ISI**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 © Stevia Laili Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK .....	i
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Kinerja .....	13
2.3 Kepemimpin Transformasional .....	18
2.4 Motivasi .....	20
2.5 Lingkungan Kerja .....	33
2.6 Pandangan Islam.....	37
2.7 Penelitian Terdahulu .....	40
2.8 Kerangka Pemikiran .....	45
2.9 Operasional Variabel .....	46
2.10 HIPOTESIS .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	50
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	50
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.4 Populasi dan Sampel .....	52
3.5 Analisis Data.....	53
3.6 Teknik Skala Pengukuran .....	53
3.7 Uji kualitas data.....	54
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	55

- 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.

3.9 Uji Hipotesis .....	57
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>61</b>
4.1 Sejarah Singkat KSOP Kelas II Tanjung Buton .....	61
4.2 Visi dan Misi.....	62
4.3 Tugas dan Tanggung Jawab.....	63
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	67
5.2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	70
5.3 Uji Kualitas Data.....	78
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	81
5.5 Analisis Regresi Berganda .....	85
5.6 Uji Hipotesis .....	87
5.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	90
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	91
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
6.1 Kesimpulan .....	95
6.2 Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>98</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton tahun 2016-2020.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.1 Klasifikasi Alat Ukur.....	54
Tabel 3.2 Klasifikasi Alat Ukur.....	55
Tabel 5.1 Data karakteristik usia responden.....	68
Tabel 5.2 Data karakteristik jenis kelamin responden.....	69
Tabel 5.3 Data karakteristik lama bekerja responden.....	69
Tabel 5.4 karakteristik pendidikan terakhir responden .....	70
Tabel 5.5 Rakapitulasi Responden Pada Variabel Kinerja.....	71
Tabel 5.6 Rakapitulasi Responden Pada Variabel Kepemimpinan .....	73
Tabel 5.7 Rakapitulasi Responden Pada Variabel Motivasi.....	75
Tabel 5.8 Rakapitulasi Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 5.9 Uji Validitas Pada KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis .....	80
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas Pada KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis .....	81
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.	82
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients.....	83
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary .....	86
Tabel 5.14 Nilai Koefisien Regresi Coefficients .....	87



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 5.15 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Coefficients.....	89
Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ANOVA <sup>a</sup> .....	91
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary <sup>b</sup> .....	92





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan KSOP Kelas II Tanjung Buton .....	7
GAMBAR 2.1 KERANGKA PENELITIAN .....	46
Gambar 5.1 Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	72
Gambar 5.2 Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	74
Gambar 5.3 Tanggapan Responden Variabel Motivasi .....	76
Gambar 5.4 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	79
Gambar 5.5 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	85

### 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

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. sangat berperan dan menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan akhir. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh kinerja yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar pelaksana tugas dan pekerjaannya dapat diselesaikan secara baik, benar dan tepat sasaran. Sumber yang dapat mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan adalah sumber daya manusia (SDM). Maka dari itu, sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus dapat diutamakan, dan dikembangkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan peningkatan kinerja dari karyawan. Pada dasarnya karyawan mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja ataupun aktivitas yang dilakukan. Jika sesuatu yang diinginkan itu terpenuhi, maka karyawan akan merasa senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan, sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak dapat terwujud, akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya, maupun pada perusahaan tempat ia bekerja. Hal semacam ini akan menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang 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





**Afandi (2018:84)** menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja menurut **Kasmir (2016:189)**, diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (**Purnomo dan Cholil, 2010:28**). Gaya kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran karyawan secara efektif dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan karyawan berdasarkan kepercayaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas karyawan dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis yang efektif (**Putra dan Indrawati, 2015:3069**).



Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi (**Wuradji, 2014:48**). Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan **individual (Salain dan Pradiva Putra Putu, 2014:50)**.

Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi pegawai, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut **Samsudin (2010:281)** motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. **Serta menurut Daft (2011:373)** motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

**Daft (2011:373)** motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi

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.



seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

**Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2011:1)** menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

**Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21)** lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman.

**Nitisemito (2010:183)** mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja pegawai sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal.

#### 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.





Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang berdampak meningkatkannya kinerja pegawai (Purnomo dan Cholil, 2010:28).

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas II Tanjung Buton Berdasarkan Peraturan Menteri No. 76 Tahun 2018. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Di Jl. Jendral Sudirman Kelurahan Sungai Pakning Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Menurut hasil wawancara dengan Staff bagian kepegawaian, Ibu Elpa Thamrin. Pada tanggal 06 June 2022 dan juga hasil pengamatan peneliti ditemukan kinerja karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton yang kurang optimal dibuktikan dengan Kehadrian yang tidak tepat waktu dan memperpanjang jam istirahat selain itu beberapa karyawan bekerja tidak sesuai standar waktu dan kurangnya tingkat kedisiplinan. Ini juga disebabkan oleh kurang motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, terlihat dari segi pimpinan yang jarang ada di lokasi untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya sehingga koordinasi dan komunikasi yang dibangun tidak terjalin dengan baik diantara bawahan yang ada.

#### 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.



Lingkungan kantor yang dekat dengan pemukiman masyarakat yang menyebabkan kurang kondusif yang mempengaruhi semangat, motivasi dan kinerja.

Kinerja karyawan pada suatu instansi tentu tidak bisa meningkat dengan sendirinya, tanpa ada upaya-upaya nyata dari instansi. Upaya dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada KSOP Kelas II Tanjung Buton sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan seperti terlihat pada tingkat presensi karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton tahun 2016- 2020**

Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Absensi Karyawan (Tahun)			Jumlah Absensi	Persentase
		Sakit	Izin	Alfa		
2016	61	20	10	8	38	16,37%
2017	43	23	9	5	37	15,94%
2018	39	25	15	2	42	18,10%
2019	61	21	10	6	37	15,94%
2020	61	25	18	10	53	22,84%

**Sumber : KSOP Kelas II Tanjung Buton**

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa absensi karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton yang tidak stabil dan adanya peningkatan jumlah karyawan tidak hadir. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan. Berdasarkan indikator kinerja absensi karyawan yang tidak stabil membuktikan bahwa adanya ketidaktaatan karyawan sehingga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja.

Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton terlihat tidak luas dan kurang efektif untuk karyawan yang jumlahnya cukup banyak. Selain itu juga lingkungan kantor KSOP kelas II Tanjung Buton sangat dekat dengan lingkungan pemukiman masyarakat dan jalan raya sehingga menjadikan lingkungan kantor menjadi tidak kondusif.

**Gambar 1.1 Lingkungan KSOP Kelas II Tanjung Buton**



Penulis menemukan fenomena gaya kepemimpinan Transformasional, motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang cukup menarik untuk diteliti. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut diatas, penulis mencoba melakukan proses penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan lingkungan kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton”.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemimpin transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor KSOP kelas II Tanjung Buton?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor KSOP kelas II Tanjung Buton?

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

Ste Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



4. Apakah pemimpin transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton?

### 1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemimpin transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemimpin transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati pemimpin transformasional, motivasi, lingkungan kerja karyawan pada kantor KSOP kelas II Tanjung Buton dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan ilmu pengeahuan dibidang manajemen, khususnya masalah pemimpin transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### 3. Bagi Peneliti

Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## BAB IV

### : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi

## BAB IV

### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh keputusan investasi, kebijakan dividen, dan inflasi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek indonesia (BEI) tahun 2016-2020.

## BAB V

### : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

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.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

**Emron, dkk, (2018:10).** Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Menurut **Afandi (2018:3)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan senimengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Sinambela (2017:9)** Manajemen Sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik

##### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Edison, dkk, (2018:10)** menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

###### 1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan : nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kopetensi, catatan

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.

perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

## 2. Penencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kopensasi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

## 3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

## 4. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layaknya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

## 5. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

## 6. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai atau karyawan.

### 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.

#### 7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

#### 8. Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

#### 9. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

#### 10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikuti dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

**Afandi (2018:84)** menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata (Jobs

Performance) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Wibowo (2016:7), mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

### 2.2.2 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.



### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi kerja

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

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 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.



#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan 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 lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen organisasi

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya

#### 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. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas penelitian hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (**Emron, dkk 2018:193**)

dimensi/Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Stree Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

## 2.3 Kepemimpin Transformasional

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpin Transformasional

**Menurut (Wuradji, 2014:48)** Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi.

**Menurut (Suwatno dan Priansa, 2016:157)** Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan pegawai, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu para pemimpin menggunakan penghargaan



kontingensi untuk memotivasi para pegawai dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

**Menurut Bass (dalam Wirawan, 2013)** kepemimpinan transformasional adalah upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ketingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi menurut teori motivasi Abraham Maslow. Pemimpin juga mentransformasi harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin.

**Taggala (2018)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam kondisi tertentu. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pengarahan, pembangunan tim, serta pemberian inspirasi bagi anggota kelompok melalui keteladanan maupun ucapan. Lanjut **Taggala (2018)** kepemimpinan transformasional dapat memberikan rasa kepercayaan karyawan pada pimpinan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan pada pimpinan serta karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan merupakan kegiatan manajerial sebagai upaya proses mengarahkan dan menanamkan pengaruh kegiatan yang berkaitan dengan tugas dari para bawahan ataupun pengikutnya (Gitosudarmo, 1996:328).Kepemimpinan transformasional diharapkan mampu meningkatkan kinerja bawahannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional juga diharapkan menjadi tempat untuk menyampaikan hal-hal yang ingin dipecahkan oleh bawahannya dan yang terakhir seorang pemimpin transformasional diharapkan

#### 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.



mampu menjadi konsultan yang mampu menyelesaikan masalah-masalah ketika seorang bawahannya ketika mendapatkan kesulitan-kesulitan.

### 2.3.2 Indikator Kepemimpin Transformasional

Menurut Robbins (2007:473) indikator kepemimpinan transformasional yaitu;

1. Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

## 2.4 Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2011 : 110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun Siagian dalam (Sutrisno 2011 : 110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalau dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.





#### 2.4.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja menurut para ahli, **Sutrisno (2011: 122)**

sebagai berikut :

##### a. F.W Taylor Dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

##### b. Abraham H. Maslow Dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima *hierarki* kebutuhan, sebagai berikut :

###### 1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari Kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh



seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tadi.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui :

- a. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- b. Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c. Memberikan perlindungan asuransi jiwa terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- d. Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir

## 3. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *social needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ke tiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan lain. Kebutuhan ini hanya



dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya : setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai.

Kebutuhan sosial itu meliputi :

- a. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- b. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- c. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
- d. Kebutuhan untuk berprestasi.
- e. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa : bermain tenis, golf, merek sepatu/jam tangan tempat belanja serta merek mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila *prestise* itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki *prestise* tinggi tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

#### 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. Kebutuhan aktualiasasi diri (*self actualization*).

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu :

- a. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

#### c. **David McClelland dengan teori motivasi prestasi**

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga (3) komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

##### 1. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan

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





standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk prestasi tertentu.

#### 2. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

#### 3. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

#### **d. Frederick Herzberg Dengan Teori Model Dan Faktor**

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori *hierarki* kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang :

##### 1. Faktor pemeliharaan (*Maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali ke pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya, orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya.



Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

## 2. Faktor motivasi (*Motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup :

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Prestasi yang diraih
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan orang lain
- 5) Kemungkinan pengembangan karier
- 6) Tanggung jawab

### e. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, relatedness, growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

#### 1. *Existence* (Keberadaan)

*Existence*, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan.

## 2. *Relatedness* (kekerabatan)

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosialnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling merima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan *prestise*, dalam teori Maslow. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memerhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhi dengan semampunya.

## 3. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Akan tetapi, fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

### 2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut **Sutrisno (2011 : 116-120)** Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

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.

- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Bila kita perinci, maka 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

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

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, katenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lambab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan

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.

keaktivitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja matia-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

c. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi

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.

dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### 2.4.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Sutrisno 2011 : 157), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis (kebutuhan fisik)

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

### 4. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

### 5. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 2.5 Lingkungan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018 : 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepada nya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2011 : 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan



pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, misalnya fasilitas kerja, seperti mesin fotocopy, printer, dan komputer, apabila terdapat kendala misalnya rusak, macet tentu ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja, yang akan menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, atau atasan yang mempunyai tempramen yang tinggi (suka marah-marah), hal ini akan membuat karyawan merasa canggung, takut untuk bertanya, tentang suat hal permasalahan di dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ini tentu akan mempengaruhi diri karyawan tersebut dan akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

### 2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018 : 66)** secara umum lingkungan terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Afandi (2018 : 66)** menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu



#### 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.

#### a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

#### b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

#### c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalani tugasnya. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pagawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap nilai-nilai yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy*, berhubungan dengan pendengaran.

### 2.5.3 Lingkungan Kerja Psikis

Menurut **Afandi (2018 : 67)** menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

#### 1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan



ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

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.





#### 2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

**Afandi (2018 : 66)** menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

#### 2.5.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018 : 71)** Menyatakan beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja
- c. Tata warna
- d. Dekorasi
- e. Bunyi musik
- f. Suhu udara
- g. Kelembaban udara.

### 2.6 Pandangan Islam

#### 2.6.1 Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Pada hakikatnya setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap orang akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat tercapainya suatu tujuan bersama. Kepemimpinan dalam pandangan islam merupakan amanah dan

tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan di pertanggungjawabkan.

Allah SWT telah menegaskan kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran Allah berfirman Al-Baqarah ayat 30 yaitu:

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ  
 قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Dari ayat di atas dapat diisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinannya di muka bumi. Maka dari itu seorang pemimpin itu harus jujur, amanah dan bertanggung jawab atas peran yang telah dipercayakan kepada khalifah (pemimpin) yang dipilih.

## 2.6.2 Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi sangat menentukan seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik atau yang buruk. Apa yang dilakukan seseorang itu tergantung dari usaha dan dorongan terhadapnya.



Sesuai firman Allah SWT dalam surah Ar Ra'd ayat 11 yaitu :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

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.

### 2.6.3 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam Pandangan Islam Kinerja adalah pencapaian hasil dari upaya yang telah dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagai seseorang makhluk yang sempurna, manusia dibekali akal dan pikiran. Seseorang yang ingin berusaha dengan sungguh-sungguh maka Allah SWT juga akan menolongnya.

Di dalam Al-qur'an membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat An-Nahl Ayat 97 ;

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya ; *“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan..”*



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.

Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya di dalam dunia kerja seorang Karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti n ( Tahun )	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Rosi, Fatimah Riswati, Muninghar	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep)	Variabel independen : Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari tempat penelitian yang berbeda, perbedaan pengaruh secara parsial pada variabel Motivasi (X2)	Bahwa variabel (X1, X2 dan X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) secara parsial dan simultan
2	Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1nya menggunakan Motivasi sedangkan penulis	Bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y)



© Hak cipta milik UIN Suska Riau				menggunakan Kepemimpinan transformasional dan Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X sedangkan penulis tiga.	
3	Evy Yanthy, Agus Purwanto, Rudy Pramono, Yoyok Cahyono, dan Masduki Asbari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000	Variabel independen : Kepemimpinan Transformasional (X1) Dan Kepemimpinan Transaksional (X2)  Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X sedangkan penulis menggunakan tiga dan terdapat perbedaan divariabel (X2) terdahulu yang menggunakan kepemimpinan transaksional sedangkan penulis menggunakan variabel motivasi	Bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)
4	Muthiah Hanafathin Rahmi, Syahrir Mallongi dan Siti Sukmawati (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan	Variabel independen : Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2) Dan	pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan di variabel (X2) yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan transaksional	Bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), , Kepemimpinan Transaksional (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		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. TASPEN (Persero) Makasar	Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	sedangkan penulis menggunakan variabel motivasi sebagai variabel (X2)	dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)
5	Muger Apriansyah, Ibrahim Bali Pamungkas dan Wahyu Andri Wibowo (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan	Variabel independen : Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X sedangkan penulis tiga.	Terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional(X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)
6	Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maaruf dan Suharjono (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Variabel independen : Kepemimpinan Transformasional (X1) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai satu variabel X sedangkan penulis tiga.	Terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional(X1) Terhadap Kinerja (Y)

#### 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.



<p>7. Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel independen : Motivasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2)  Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X sedangkan penulis tiga. Serta variable (X1) dan (X2) nya berbeda yang mana penelitian terdahulu menggunakan variable motivasi dan lingkungan sedangkan penulis menggunakan variable kepemimpinan transformasional dan motivasi</p>	<p>Bahwa variabel Motivasi(X1) lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)</p>
--	---	---	--	---

#### 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.

<p>8</p> <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Tria Mondiani (2012)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang</p>	<p>Variabel. independen : Kepemimpinan Transformasional (X1) Dan Kompensasi (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X sedangkan penulis tiga dan pada penelitian terdahulu variable (X2) menggunakan kompensasi sedangkan penulis variable (X2) menggunakan motivasi</p>	<p>Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional(X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)</p>
<p>9</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Mardiyan Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhammad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing</p>	<p>Variabel Independent : Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependent : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X sedangkan penulis tiga dan pada penelitian terdahulu variable (X1) dan (X2) menggunakan motivasi dan disiplin kerja sedangkan penulis</p>	<p>Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja (Y)</p>

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.

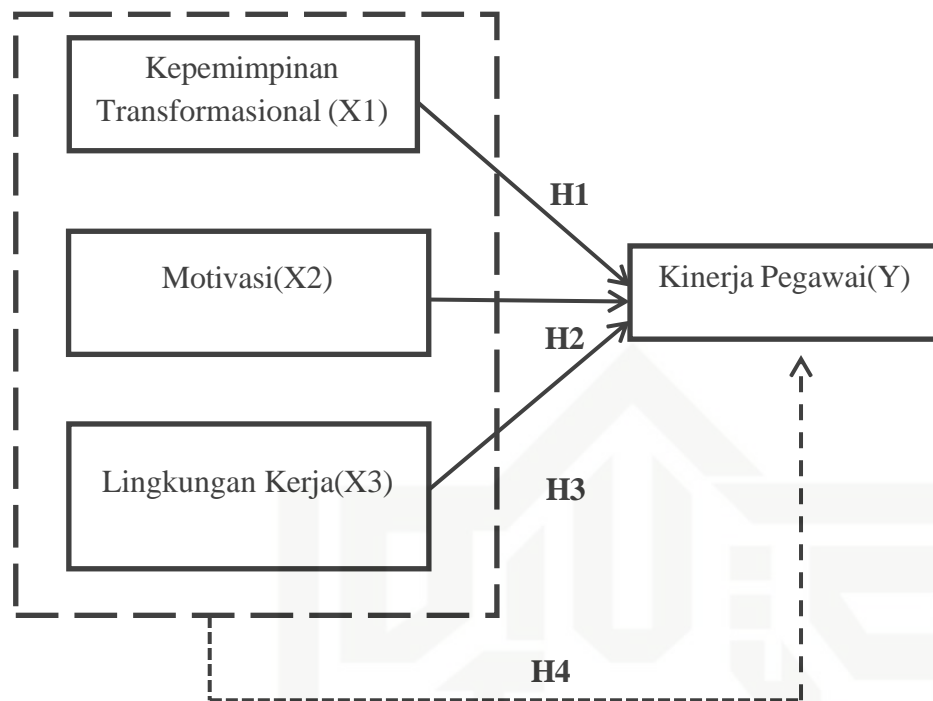
© Hak cipta milik UIN Suska Riau				menggunakan variable (X1) dan (X2) kepemimpinan transformasional dan motivasi	
10	Ronal Donra Sihalohe, Hotlin Siregar	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagitan Medan	Variabel Independent : Lingkungan Kerja (X1)  Variabel Dependent : Kinerja Karyawan	Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel.	Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional(X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Maka kerangka penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu 3 variabel dimana (X1) Kepemimpinan Transformasional, (X2) Motivasi, (X3) Lingkungan kerja, (Y) Kinerja Pegawai.

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



Sumber : Purnomo dan Cholil(2010:28), Sutrisno (2011:100), (Riswati (2022:291)

Keterangan :



= Pengaruh Secara Parsial



= Pengaruh Secara Simultan

## 2.9 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, Kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2009)

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



bebas adalah :

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2.2 Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika <b>Afandi (2018:84)</b> .	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyelesaian 4. Taat Asas Sumber : ( <b>Emron, dkk 2018:193</b> )	Likert
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. ( <b>Wuradji, 2014:48</b> )	1. Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. 2. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			secara sederhana. 3. Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati. 4. Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati. <b>Robbins (2007:473)</b>	
3.	Motivasi Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepada nya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. <b>Afandi (2018 : 65)</b>	1. Fisiologis (kebutuhan fisik) 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri <b>Maslow dalam (Sutrisno 2011 : 157)</b>	Likert
4.	Lingkungan Kerja(X3)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepada nya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. <b>Afandi (2018 : 65)</b>	1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Suhu udara 7. Kelembaban udara. <b>Afandi (2018:71)</b>	Likert

## 2.10 HIPOTESIS

Menurut Suharsimi (2010) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- H1 : Diduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas II Tanjung Buton. Menurut **Purnomo dan Cholil, (2010:28)** Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang berdampak meningkatkannya kinerja pegawai.
- H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas II Tanjung Buton. Menurut Hasibuan dalam **(Sutrisno 2011 : 110)** motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai sehingga meningkat nya kinerja karyawan.
- H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas II Tanjung Buton. **Sutrisno (2011:118)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan yang ada di sekitar saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- H4 : Diduga bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas II Tanjung Buton **(Riswati (2022:291)**





### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja adalah angket (kuesioner):

#### 3.3.1 Kuesioner

Menurut **Noor (2011:111)**, Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kepribadian, komitmen organisasi, budaya organisasi serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

- 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



### 3.3.2 Wawancara

Wawancara (interview) adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan Tanya jawab baik secara lisan, sepihak, berhadapan muka, maupun dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan (Yaumi, 2014:101).

Wawancara juga dipandang sebagai percakapan di mana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada partisipan.

### 3.3.3 Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topic penelitian.

(Malau Harman,2017:262).

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini ada keseluruhan anggota karyawan pegawai dan honorer dari berbagai divisi Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton berjumlah 61 orang. Sampel secara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian.

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:25) sampel adalah bagian dari jurnal dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (Keterbatasan dana, tenaga dan waktu) maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua Suharsini (2011:131).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islam 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.



### 3.5 Analisis Data

Dalam penelitian ini. Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode Skala Likert, menurut Sugiyono (2008:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Klasifikasi Alat Ukur**

Klasifikasi	Keterangan	Skor	Interval
SS	Sangat Setuju	5	80%-100%
S	Setuju	4	60%-79,99%
N	Netral/Cukup	3	40%-59,99%
Klasifikasi	Keterangan	Skor	Interval
TS	Tidak Setuju	2	20%-39,99%
STS	Sangat Tidak Setuju	1	<20%

Sumber: Sudjana(2005:101)

### 3.6 Teknik Skala Pengukuran

Dalam keperluan analisis, penelitian ini membutuhkan kusioner untuk mendapatkan responden di lapangan untuk mendapatkan data. Dengan cara memberikan setiap bobot penilaian di jawaban responden berdasarkan skala likert. Menurut Sugiono (2012:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk



mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penilaian terhadap kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Klasifikasi Alat Ukur**

KLASIFIKASI	KETERANGAN	BOBOT
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Uji kualitas data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

#### a. Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2017:47)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

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



## b. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Bila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid (Ghozali, 2011).

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Bahwa Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas ( $\text{sig} > 0,05$ ) (Ghozali, 2018).

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



### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value  $> 0,1$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

### 3.8.3 Uji Auto Korelasi

Menurut Suliyanto (2011 : 126) Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

### 3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

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.





lainnya. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2018).

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017).

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2017:275) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

#### Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pemimpin Transformasional

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X1

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.

$b_2$  = Koefisien Regresi X2

$e$  = Variabel Pengganggu

### 3.9.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2017). Dirumuskan sebagai berikut :

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

#### Keterangan :

$t$  = Distribusi t

$r$  = Koefisien Korelasi Parsial

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value  $>$  0,05



### 3.9.3 Uji f (Uji Simultan)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)* (Sugiyono, 2017).

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

**Keterangan :**

$R^2$  = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value  $<$  0,05
- Ho diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value  $>$  0,05

### 3.9.4 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Gujarati, 2012).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

$K_d$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika  $K_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat

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 PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat KSOP Kelas II Tanjung Buton

Kantor Syahbandar Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton terletak di Kelurahan Sungai Pakning, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis. Kantor Syahbandar Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton merupakan kantor unit penyelenggara pelabuhan yang mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pelabuhan, keselamatan, keamanan pelayanan jasa kepelabuhan. Syahbandar Kelas II Tanjung Buton melayani urusan pelayaran di pelabuhan. Kepala pelabuhan/syahbandar diangkat oleh menteri dengan memiliki wewenang tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap jaminan keselamatan dan keamanan pelayaran. Syahbandar Kelas II Tanjung Buton memiliki kantor kesyahbandara atau otoritas pelabuhan dengan bagian-bagian untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Adapun wilayah kerja KSOP Kelas II Tanjung Buton meliputi :

1. Kabupaten Bengkalis
  - a. Sungai Pakning ( Pelabuhan Induk )
  - b. Wilayah kerja Bukit Batu
  - c. Wilayah Kerja Lubuk muda
2. Kabupaten Siak
  - a. Wilayah Kerja Sungai Apit
  - b. Wilayah Kerja Tanjung Buton

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.

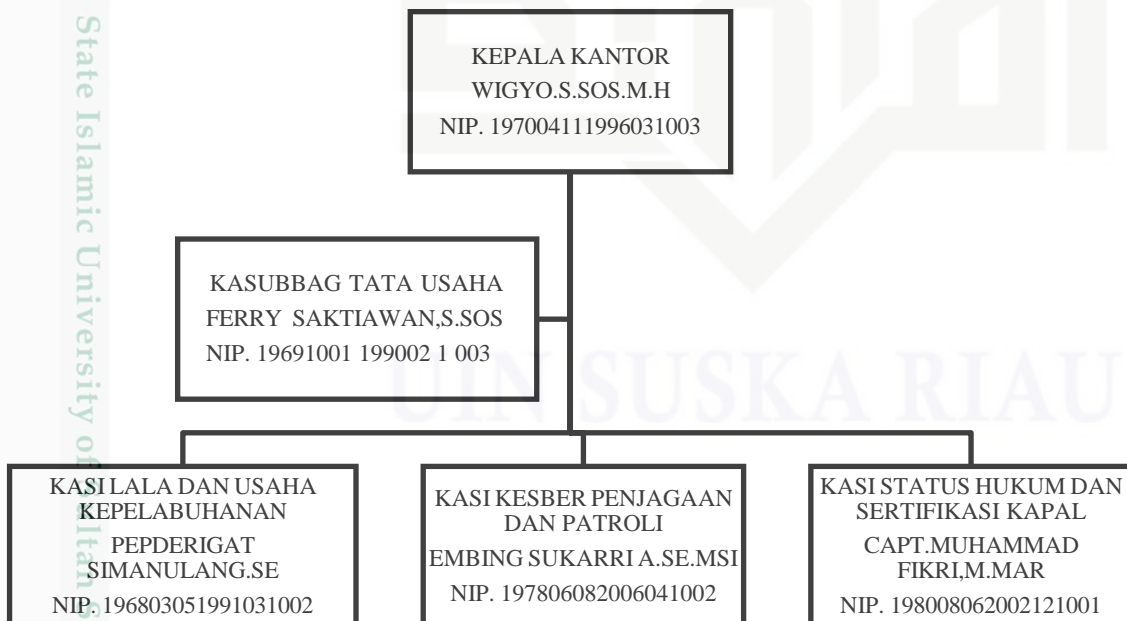
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kabupaten Kepulauan Meranti
  - a. Wilayah Kerja Melibur
  - b. Wilayah Kerja Bandul

#### 4.2 Visi dan Misi

Visi KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis adalah terwujudnya penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah. Sedangkan Misi dari KSOP Kelas II Tanjung Buton adalah mempertahankan tingkat jasa pelayanan sarana dan prasarana perhubungan, melaksanakan konsolidasi melalui restrukturisasi dan reformasi di bidang sarana dan prasarana perhubungan, meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan, meningkatkan kualitas pelayanan jasa perhubungan yang handal dan memberikan nilai tambah.

**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi KSOP Kelas II Tanjung Buton  
Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis**



Sumber : KSOP Kelas II Tanjung Buton



### 4.3 Tugas dan Tanggung Jawab

Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton Berdasarkan Peraturan Menteri No. 76 Tahun 2018. dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton dan dibantu dengan 4(empat) Sub Bagian/Seksi yang terdiri dari:

1. Petugas Tata Usaha;
2. Petugas Status Hukum dan Sertifikasi Kapal;
3. Petugas Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli
4. Petugas Lalu Lintas Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan;

Rincian Tugas Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton sebagai berikut :

#### 1. Tata Usaha

Mempunyai tugas melaksanakan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

#### 2. Status Hukum dan Sertifikasi Kapal

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengukuran, pendaftaran, balik nama, hipotek dan surat tanda kebangsaan, penggantian bendera kapal serta pemasangan tanda selar dan melakukan pemeriksaan, penilikan rancang bangun kapal, pengawasan pembangunan, perombakan dan docking kapal, pemeriksaan dan pengujian nautis, teknis, radio, elektronika kapal, penghitungan dan pengujian stabilitas kapal, percobaan berlayar, pengujian peralatan, verifikasi dan penyiapan bahan penerbitan

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.

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

sertifikat keselamatan kapal, sertifikat manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, pembersihan tangki serta perlindungan ganti rugi pencemaran.

### 3. Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli

Mempunyai tugas melaksanakan melakukan penilikan pemenuhan persyaratan pengawakan kapal, penyiapan bahan penerbitan dokumen kepelautan, perjanjian kerja laut dan penyijilan awak kapal serta perlindungan awak kapal, pelaksanaan pengawasan tertib bandar, pergerakan kapal (shifting), pemanduan dan penundaan kapal di perairan pelabuhan dan tertib berlayar, lalu lintas keluar masuk kapal, kapal asing (port State control), flag State control dan pemenuhan persyaratan kelaiklautan kapal dan penerbitan Surat Persetujuan Berlayar, penjagaan, pengamanan dan penertiban embarkasi dan debarkasi penumpang di pelabuhan, pengawasan kegiatan bongkar muat barang khusus, barang berbahaya, pengisian bahan bakar serta limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pembangunan fasilitas pelabuhan serta pengerukan dan reklamasi, patroli di perairan pelabuhan, pengawasan dan pengamanan terhadap keselamatan kapal yang masuk keluar pelabuhan, kapal sandar dan berlabuh, penyiapan bahan koordinasi dan pemberian bantuan pencarian dan penyelamatan (Search And Rescue/ SAR), penanggulangan pencemaran laut serta pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, pengawasan kegiatan alih muat di perairan pelabuhan, saluage dan pekerjaan bawah air, pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi sistem keamanan kapal dan

#### 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.



fasilitas pelabuhan (International Ship and Port Facility Security Code / ISPS-Code), penyiapan bahan pemeriksaan pendahuluan pada kecelakaan kapal, serta pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang pelayaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### 4. Lalu Lintas Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, tenaga kerja bongkar muat, pengawasan kegiatan keagenan dan perwakilan perusahaan angkutan kapal asing, penjaminan kelancaran arus barang, keamanan dan ketertiban di pelabuhan, pengaturan dan penyelenggaraan lalu lintas kapal keluar/ masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyiapan bahan pengawasan dan evaluasi penerapan standar penggunaan peralatan kegiatan bongkar muat serta Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM), penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, rencana dan program pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana pelabuhan, penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan serta penyusunan desain konstruksi fasilitas pokok pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan, pelaksanaan pengaturan, pengendalian dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, fasilitas dan operasional pelabuhan, penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa, penyiapan bahan pemberian

#### 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.

rekomendasi persetujuan lokasi pelabuhan, pengelolaan terminal untuk kepentingan sendiri serta peningkatan kemampuan terminal dan operasional pelabuhan 24 (dua puluh empat) jam, penyusunan pemberian konsesi, atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan serta penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan, penyusunan dan pengusulan tarif penggunaan daratan dan/atau perairan, fasilitas pelabuhan serta jasa kepelabuhanan, analisa dan evaluasi pembangunan penahan gelombang, alur pelayaran, jaringan jalan, dan sarana bantu navigasi pelayaran serta sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan dan penyusunan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan serta penyediaan dan pengelolaan sistem informasi angkutan di perairan dan sistem informasi pelabuhan.

© 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.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 2.092 > t_{tabel} 2.002$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0.041 < 0,05$ . dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.
2. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 1.641 < t_{tabel} 2.002$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0.106 > 0.05$ . dapat disimpulkan bahwa, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 2.122 > t_{tabel} 2.002$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0.038 < 0.05$ . dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.529  $> F_{tabel}$  sebesar 2.77 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  sehingga secara

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





simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

5. Nilai Korelasi (R) adalah sebesar 0.658 atau 65.8% maka dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan yang kuat antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0.433 atau 43,3% Maka kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 43.3% sedangkan sisanya 56.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk masa yang akan datang. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau untuk selalu memperhatikan Kepemimpinan Transformasional di kantor agar karyawan selalu meningkatkan kinerja dikantor agar menjalankan kewajiban dan tanggung jawab kerja.
2. Untuk meningkatkan motivasi maka Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabuapten Bengkalis perlu memerhatikan keinginan karyawan, membuat karyawan merasa dihargai, memberikan

### 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.



perhatian pengembangan karir karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Untuk selalu menciptakan lingkungan kerja karyawan Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis perlu memperhatikan sarana prasarana dan kebutuhan karyawan dalam memperhatikan suasana, lingkungan dan dukungan fasilitas pekerja yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih baik lagi.

© 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 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 PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan al- Karim, Jakarta: PT. Grafindo Semarang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*.
- Apriansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 731-740.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Artina, N. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, Vol 3 No. 1
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68-76.
- Daft, R. L. (2010). *Era baru manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 249.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In1)*. Penerbit Pustaka Baru, Yogyakarta.



## 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.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23*. Penerbit Undip, Semarang.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 9. Universitas Diponegoro: Semarang
- \_\_\_\_\_. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gitosudarmo, I. (1996). *Pengantar Bisnis*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. (Kinerja)
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia Jakarta Ghalia Indonesia*. Nitisemito, Alex S.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Putra Salain, P. P., & Wardana, M. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi Inovasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar)*. *Buletin Studi Ekonomi*, 44255.
- Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Manajemen*, 4(10).
- Rahmi, M. H., Mallongi, S., & Sukmawati, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 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.

pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 130-143.

Riswati, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 285-295.

Robbins, J., & Judge, T. A. (2007). Perilaku organisasi, buku 1 dan 2. *Jakarta: Salemba Empat*.

\_\_\_\_\_, (2011). Era Baru Manajemen. Jakarta, Salemba Empat.

Sedarmayanti, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. 4 ed. Jakarta: Bumi Askara.

\_\_\_\_\_. (2008). Metode Penelitian Bisnis cetakan ke 12. Bandung: Alfabeda

Sugiyono, S. (2007). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D. Bandung Alf.

\_\_\_\_\_. (2009). Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta: Bandung.

\_\_\_\_\_. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta

\_\_\_\_\_. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta: Kencana prenada media group.

\_\_\_\_\_. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto, D. (2011). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Penerbit Andi: Yogyakarta.

Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: CV Andi Offset.





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.

- Taggala, M. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi, Depok Raja Grafindo Persada.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11.
- Wuradji, W. (2014). *The Educational Leadership*. Yogyakarta: Gama media
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulan, C. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Wiyanti, R., & Wibowo, S. (2016). Prototipe Sistem Blok dalam Metode Pembelajaran Problem Based Learning (Studi Kasus di Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Semarang). *Techno. com*, 15(1), 7-14.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.



## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

**AIDIL CHANDRA**  
**NIM. 11870110336**

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

Beri tanda centang (✓) pada kotak yang sudah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur :  < 20 Tahun  20 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  > 40 Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
4. Lama Berkerja :  < 1 Tahun  1 – 2 Tahun  
 3 – 4 Tahun  > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SLTP/Sederajat  SLTA/Sederajat  
 D3  S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing – masing Pernyataan sebelum memberi jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.
3. Pada masing – masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (ST) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju = 1

4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

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. Variabel Kinerja (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu untuk kantor.					
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam kerja.					
3	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai fungsinya					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan kantor.					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan kantor					
8	Dalam bekerja saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak dalam pengawasan.					
9	Adanya transparansi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
10	Proses yang Saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar					

**2. Variabel Pemimpin Transformasional (X1)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala kantor saya memahami ke mana organisasi akan dibawa.					
2	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
3	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari para pegawai.					
4	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.					
6	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.					
7	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
8	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					
9	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota					

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.

	dari suatu keompok kerja.					
<b>10</b>	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					

**3. Variabel Motivasi (X2)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
<b>1</b>	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
<b>2</b>	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk keluarga terpenuhi					
<b>3</b>	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
<b>4</b>	Perusahaan membrikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat					
<b>5</b>	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan					
<b>6</b>	Hubungan kerjasama diperusahaan ini baik					
<b>7</b>	Saya senang karena karyawan diperusahaan ini dapat menrima saya sebgai rekan kerja yang baik					
<b>8</b>	Selama ini Kantor mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
<b>9</b>	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Kantor					
<b>10</b>	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bias lebih maju					

#### 4. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	ST
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan.					
3	Ventilasi di tempat kerja cukup baik					
4	Tata warna di tempat kerja sudah di rasa cocok					
5	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja					
8	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising					
9	Udara di tempat kerja bersih dan sejuk memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
10	Temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman					

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

Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner Penelitian

DATA TABULASI KINERJA(Y)												
NO	NAMA RESPONDEN	PERTANYAAN/PERNYATAAN										JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Safarudin	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	38
2	Nurkusumawati	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
3	Budi Sahana SH	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
4	Sahat Hutabarat	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
5	Elpa Thamrin	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
6	Budi Lusandi	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
7	Rian Tarno	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
8	Muhammad Lukman Hakim	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	40
9	Okky Arnanda	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
10	Eko Malindo	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
11	Lusiana Siantri	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
12	Teguh Indrawan	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
13	Aldi Lionardo	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
14	Gusri Darmika	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
15	Halima Tusadiah	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	40
16	Siti Mahera	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
17	Bintang Yuhendri	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
18	Angel Melovitri	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
19	Nur Aisyah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	Rahul Anggara	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
21	Dedi Suhendra	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39
22	Anisa Herfiana Butai	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	Febby Andrian	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
24	Nurhadi	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	42
25	Romi Demika Saputra	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
26	Rizky Ridwan	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
27	Vina Vardilat	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	40
28	David Davendra	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
29	Ila Nur Ilahi	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37
30	Ernima Culo	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	39
31	Ignatius D Silitonga	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
32	Benher Nenggolan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
33	Mohd. Hamzah	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35
34	Irwati Boru Sianturi	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36
35	Fazar Azari	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
36	Novita Febriany	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
37	Yandra Sukma	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
38	Nisa Azizah	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
39	Rafid Sukri	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
40	Ernima Astuti	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
41	Benher Nenggolan	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	34
42	Muhamad Hamzah	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
43	Syaiful Mustafa	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
44	Chandra Bakhti	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
45	Agus Prasetyawan	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
46	Efi Asyah	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
47	Gita Sri Hayati	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
48	Khairu Rezeky	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
49	Fauza Hazima	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
50	Leni Sirait	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38
51	Mei Linda Pratiwi	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
52	Intan Syafitri	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
53	Lilinar	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
54	Jaimah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	Sumi Artina	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	Maryati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	Suriyawati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	Erwin Rameda	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
59	Ade Agus Saputra	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
60	Doni Ilham Shayat	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
61	Arisman Waruwu	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
JUMLAH											2334	

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 mengemukakan 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.

DATA TABULASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL(X1)

NO	NAMA RESPONDEN	PERTANYAAN/PERNYATAAN										JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Safarudin	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	37
2	Nurkusumawati	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
3	Budi Sahana SH	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
4	Sahat Hutabarat	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	34
5	Elpa Thamrin	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	Budi Lusandi	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
7	Rian Tarno	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	36
8	Muhammad Lukman Hakim	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
9	Okky Arnanda	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39
10	Eko Malindo	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	37
11	Lusiana Siantri	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3	35
12	Teguh Indrawan	5	3	5	4	4	4	3	2	3	3	36
13	Aldi Lionardo	4	4	3	4	3	3	2	3	3	5	34
14	Gusri Darmika	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	35
15	Halima Tusadiah	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
16	Siti Mahera	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	35
17	Bintang Yuhendri	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
18	Angel Melovitri	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	32
19	Nur Aisyah	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
20	Rahul Anggara	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
21	Dedi Suhendra	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	37
22	Anisa Herfiana Butai	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	35
23	Febby Andrian	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
24	Nurhadi	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	40
25	Romi Demika Saputra	5	5	4	4	3	4	4	2	4	5	40
26	Rizky Ridwan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
27	Vina Vardilat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	David Davendra	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
29	Ila Nur Ilahi	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
30	Ernima Culo	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
31	Ignatius D Silitonga	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
32	Benher Nenggolan	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35
33	Mohd. Hamzah	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
34	Irwati Boru Sianturi	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
35	Fazar Azari	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	32
36	Novita Febriany	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
37	Yandra Sukma	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
38	Nisa Azizah	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
39	Rafid Sukri	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
40	Ernima Astuti	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	35
41	Benher Nenggolan	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
42	Muhamad Hamzah	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
43	Syaiful Mustafa	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
44	Chandra Bakhti	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
45	Agus Prasetyawan	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	33
46	Efi Asyah	3	4	4	5	3	4	3	3	4	5	38
47	Gita Sri Hayati	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48	Khairu Rezeky	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	40
49	Fauza Hazima	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	33
50	Leni Sirait	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	33
51	Mei Linda Pratiwi	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
52	Intan Syafitri	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	37
53	Lilinar	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
54	Jaimah	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
55	Sumi Artina	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	Maryati	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
57	Suriyawati	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
58	Erwin Rameda	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	37
59	Ade Agus Saputra	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
60	Doni Ilham Shayat	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
61	Arisman Waruwu	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	40
	JUMLAH											2222







### Lampiran 3

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

###### a. Kinerja

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.457**	0.205	.310*	0.196	0.101	-0.003	0.101	0.205	0.100	.450**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.113	0.015	0.130	0.440	0.979	0.439	0.113	0.442	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	.457**	1	0.194	.373**	.427**	.254*	.267*	.462**	0.194	0.149	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.134	0.003	0.001	0.049	0.037	0.000	0.134	0.252	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	0.205	0.194	1	.362**	.269*	0.115	.254*	0.196	1.000**	0.168	.628**
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.134		0.004	0.036	0.376	0.049	0.130	0.000	0.195	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	.310*	.373**	.362**	1	.522**	.384**	0.250	.409**	.362**	0.187	.658**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.003	0.004		0.000	0.002	0.052	0.001	0.004	0.148	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.5	Pearson Correlation	0.196	.427**	.269*	.522**	1	.539**	.372**	.426**	.269*	.493**	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.130	0.001	0.036	0.000		0.000	0.003	0.001	0.036	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.6	Pearson Correlation	0.101	.254*	0.115	.384**	.539**	1	.403**	.475**	0.115	.313*	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.440	0.049	0.376	0.002	0.000		0.001	0.000	0.376	0.014	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.7	Pearson Correlation	-0.003	.267*	.254*	0.250	.372**	.403**	1	.378**	.254*	.369**	.583**
	Sig. (2-tailed)	0.979	0.037	0.049	0.052	0.003	0.001		0.003	0.049	0.003	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.8	Pearson Correlation	0.101	.462**	0.196	.409**	.426**	.475**	.378**	1	0.196	.369**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0.439	0.000	0.130	0.001	0.001	0.000	0.003		0.130	0.003	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.9	Pearson Correlation	0.205	0.194	1.000**	.362**	.269*	0.115	.254*	0.196	1	0.168	.628**
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.134	0.000	0.004	0.036	0.376	0.049	0.130		0.195	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.10	Pearson Correlation	0.100	0.149	0.168	0.187	.493**	.313*	.369**	.369**	0.168	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	0.442	0.252	0.195	0.148	0.000	0.014	0.003	0.003	0.195		0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TotalY	Pearson Correlation	.450**	.616**	.628**	.658**	.739**	.586**	.583**	.652**	.628**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
**	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*	Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.806	10

###### b. Kepemimpinan Transformasional

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 mengemukakan 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.

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.426**	.229	.070	.199	.215	.081	-0.090	.035	.029	.377**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.076	0.592	0.125	0.096	0.535	0.489	0.791	0.825	0.003
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.426**	1	.122	.159	-0.018	.330**	.130	.020	-0.035	.356**	.469**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.347	0.220	0.889	0.009	0.316	0.877	0.787	0.005	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.229	.122	1	.374**	.323*	.309*	.234	.108	.182	.077	.537**
	Sig. (2-tailed)	0.076	0.347		0.003	0.011	0.015	0.069	0.407	0.160	0.555	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.070	.159	.374**	1	.393**	.330**	.228	-0.025	.179	.244	.550**
	Sig. (2-tailed)	0.592	0.220	0.003		0.002	0.009	0.077	0.847	0.167	0.058	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.199	-0.018	.323*	.393**	1	.451**	.283*	.185	.102	.071	.548**
	Sig. (2-tailed)	0.125	0.889	0.011	0.002		0.000	0.027	0.153	0.433	0.586	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.215	.330**	.309*	.330**	.451**	1	.210	.201	.300*	.332**	.697**
	Sig. (2-tailed)	0.096	0.009	0.015	0.009	0.000		0.104	0.120	0.019	0.009	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.081	.130	.234	.228	.283*	.210	1	.080	.257*	.047	.492**
	Sig. (2-tailed)	0.535	0.316	0.069	0.077	0.027	0.104		0.540	0.045	0.717	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	-0.090	.020	.108	-0.025	.185	.201	.080	1	.398**	.358**	.471**
	Sig. (2-tailed)	0.489	0.877	0.407	0.847	0.153	0.120	0.540		0.001	0.005	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	.035	-0.035	.182	.179	.102	.300*	.257*	.398**	1	.201	.508**
	Sig. (2-tailed)	0.791	0.787	0.160	0.167	0.433	0.019	0.045	0.001		0.119	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.10	Pearson Correlation	.029	.356**	.077	.244	.071	.332**	.047	.358**	.201	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	0.825	0.005	0.555	0.058	0.586	0.009	0.717	0.005	0.119		0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TotalX1	Pearson Correlation	.377**	.469**	.537**	.550**	.548**	.697**	.492**	.471**	.508**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.699	10





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Motivasi

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.292	.325	.244	.231	.073	.073	0.188	0.164	0.234	.511
	Sig. (2-tailed)		0.022	0.011	0.058	0.074	0.574	0.574	0.147	0.207	0.070	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.292	1	0.171	0.170	0.051	0.228	0.228	0.196	-0.019	.285	.456
	Sig. (2-tailed)	0.022		0.188	0.191	0.697	0.077	0.077	0.129	0.885	0.026	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.325	0.171	1	0.206	0.224	.301	.301	.429	0.237	0.196	.620
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.188		0.111	0.083	0.018	0.018	0.001	0.066	0.130	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	0.244	0.170	0.206	1	.371	0.141	0.141	-0.131	-0.056	0.162	.394
	Sig. (2-tailed)	0.058	0.191	0.111		0.003	0.279	0.279	0.315	0.670	0.213	0.002
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	0.231	0.051	0.224	.371	1	0.160	0.160	0.220	0.036	0.086	.438
	Sig. (2-tailed)	0.074	0.697	0.083	0.003		0.219	0.219	0.089	0.784	0.510	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	0.073	0.228	.301	0.141	0.160	1	1.000	.294	0.239	0.222	.689
	Sig. (2-tailed)	0.574	0.077	0.018	0.279	0.219		0.000	0.022	0.063	0.085	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	0.073	0.228	.301	0.141	0.160	1.000	1	.294	0.239	0.222	.689
	Sig. (2-tailed)	0.574	0.077	0.018	0.279	0.219	0.000		0.022	0.063	0.085	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	0.188	0.196	.429	-0.131	0.220	.294	.294	1	0.192	.347	.558
	Sig. (2-tailed)	0.147	0.129	0.001	0.315	0.089	0.022	0.022		0.138	0.006	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	0.164	-0.019	0.237	-0.056	0.036	0.239	0.239	0.192	1	.327	.455
	Sig. (2-tailed)	0.207	0.885	0.066	0.670	0.784	0.063	0.063	0.138		0.010	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	0.234	.285	0.196	0.162	0.086	0.222	0.222	.347	.327	1	.601
	Sig. (2-tailed)	0.070	0.026	0.130	0.213	0.510	0.085	0.085	0.006	0.010		0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TotalX2	Pearson Correlation	.511	.456	.620	.394	.438	.689	.689	.558	.455	.601	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.737	10

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

d. Lingkungan Kerja

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.

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.301	0.087	0.101	0.089	0.067	0.018	0.035	.377	.285	.442
	Sig. (2-tailed)		0.018	0.504	0.438	0.497	0.606	0.892	0.788	0.003	0.026	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.2	Pearson Correlation	.301	1	.285	-0.042	.366	0.227	0.057	0.057	.259	0.149	.514
	Sig. (2-tailed)	0.018		0.026	0.748	0.004	0.078	0.664	0.661	0.044	0.251	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.3	Pearson Correlation	0.087	.285	1	.299	.434	0.212	0.036	0.072	0.225	0.251	.489
	Sig. (2-tailed)	0.504	0.026		0.019	0.000	0.101	0.781	0.580	0.081	0.051	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.4	Pearson Correlation	0.101	-0.042	.299	1	.332	-0.004	0.202	0.126	0.222	0.064	.393
	Sig. (2-tailed)	0.438	0.748	0.019		0.009	0.978	0.119	0.333	0.086	0.625	0.002
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.5	Pearson Correlation	0.089	.366	.434	.332	1	0.028	0.009	0.238	.266	.390	.558
	Sig. (2-tailed)	0.497	0.004	0.000	0.009		0.828	0.948	0.065	0.038	0.002	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.6	Pearson Correlation	0.067	0.227	0.212	-0.004	0.028	1	.325	.425	.338	.297	.575
	Sig. (2-tailed)	0.606	0.078	0.101	0.978	0.828		0.011	0.001	0.008	0.020	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.7	Pearson Correlation	0.018	0.057	0.036	0.202	0.009	.325	1	0.150	0.205	0.103	.392
	Sig. (2-tailed)	0.892	0.664	0.781	0.119	0.948	0.011		0.247	0.114	0.430	0.002
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.8	Pearson Correlation	0.035	0.057	0.072	0.126	0.238	.425	0.150	1	.523	.441	.584
	Sig. (2-tailed)	0.788	0.661	0.580	0.333	0.065	0.001	0.247		0.000	0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.9	Pearson Correlation	.377	.259	0.225	0.222	.266	.338	0.205	.523	1	.513	.749
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.044	0.081	0.086	0.038	0.008	0.114	0.000		0.000	0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.10	Pearson Correlation	.285	0.149	0.251	0.064	.390	.297	0.103	.441	.513	1	.662
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.251	0.051	0.625	0.002	0.020	0.430	0.000	0.000		0.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TotalX3	Pearson Correlation	.442	.514	.489	.393	.558	.575	.392	.584	.749	.662	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.726	10

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.

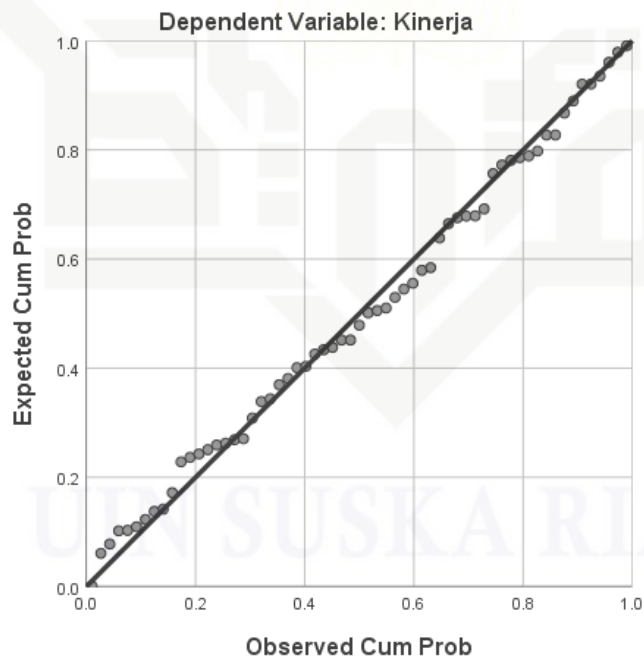
2. Uji Asumsi Klasik  
a. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35215385
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.053
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



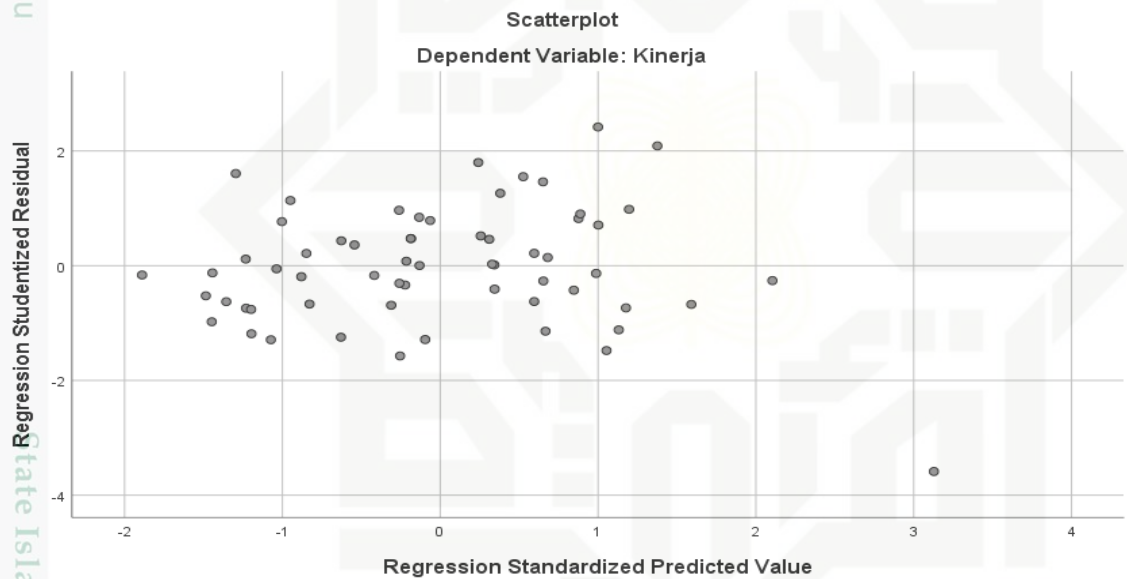
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

b. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.668	4.862	1.372	0.176			
	Kepemimpinan Transformasional	0.254	0.121	2.092	0.041	0.647	1.545	
	Motivasi	0.258	0.157	1.641	0.106	0.536	1.864	
	Lingkungan Kerja	0.328	0.154	2.122	0.038	0.519	1.926	

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas



d. Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.404	2.413	2.150

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja





3. Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.668	4.862		1.372	0.176		
	Kepemimpinan Transformasional	0.254	0.121	0.259	2.092	0.041	0.647	1.545
	Motivasi	0.258	0.157	0.223	1.641	0.106	0.536	1.864
	Lingkungan Kerja	0.328	0.154	0.294	2.122	0.038	0.519	1.926

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.668	4.862		1.372	0.176		
	Kepemimpinan Transformasional	0.254	0.121	0.259	2.092	0.041	0.647	1.545
	Motivasi	0.258	0.157	0.223	1.641	0.106	0.536	1.864
	Lingkungan Kerja	0.328	0.154	0.294	2.122	0.038	0.519	1.926

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.846	3	84.615	14.529	.000 <sup>b</sup>
	Residual	331.958	57	5.824		
	Total	585.803	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

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 mengemukakan 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. Koefesien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.404	2.413	2.150

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja



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.



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT**  
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II TANJUNG BUTON

JL. YOS SUDARSO NO 1 SUNGAI PAKNING KODE POS 28761	TELP : (0766) 91014	FAX : (0766) 91014 Email : adpelspk@gmail.com Home Page : www.dephub.go.id
--	---------------------	--

---

Sungai Pakning, 21 Juli 2022

Nomor : UM.006 / 5 / 19 / KSOP.TG.BTN/2022

Klasifikasi : -

Lampiran : -

Hal : Konfirmasi Izin Riset

Yth. Dekan Universitas Islam Negeri Suska Riau

Menindaklanjuti surat dari Dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2862/2022 tanggal 29 Juni 2022 hal Izin Riset. Bersama ini kami sampaikan izin untuk melakukan riset dalam rangka penulisan skripsi a.n. Aidil Chandra yang berjudul "Pengaruh Pemimpin Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton" di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Buton sesuai data terlampir.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kepala Kantor,  
Kantor Bag Tata Usaha  
Pejabat Simanullang, SE  
NIP. 19680305 199103 1 002

Tembusan:  
Kepala Kantor KSOP Kelas II Tanjung Buton.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



## BIOGRAFI PENULIS

Aidil Chandra, lahir di Sungai Pakning, Kec. Bukit Batu pada tanggal 09 April 1999. Anak dari Ayahanda Erzon dan Ibunda Defi Sartika. Penulis merupakan anak kedua dari 4 bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di SD Negeri 2 Sungai Pakning yang berada di Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Bukit Batu, kemudian melanjutkan pendidikan ke Madrasah Aliyah Negeri 2 Bengkalis dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Islam Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia. Akhirnya pada hari Jumat 18 November 2022 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan Judul Skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton” dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE)

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.