

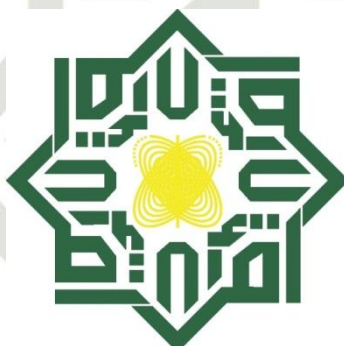


UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PDAM TIRTA INDRAGIRI
TEMBILAHAN PERSPEKTIF
EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Fakultas Syariah Dan Hukum*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

LISA FEBRIANTI
NIM. 12020526581

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1446 H/ 2024 M

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini
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.

menyebutkan sumber:

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul "PENGARUH KEPEMIPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA INDRAGIRI TEMBILAHAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH", yang ditulis oleh:


Nama : Lisa Febrianti

NIM : 12020526581

Program Studi : Ekonomi Syariah

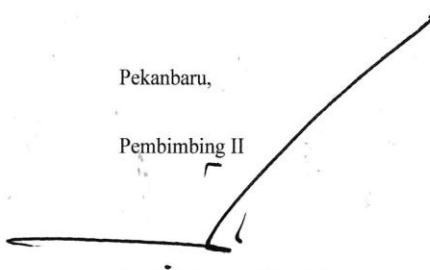
Dengan diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I


Dr. Anrul Muzan, M.Ag
197702272003121002

Pekanbaru,

Pembimbing II


Dr. Nurhidayat, S.H., M.H
198111012023211014



- 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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Perspektif Ekonomi Syariah**, yang ditulis oleh:

Nama : Lisa Febrianti
 NIM : 12020526581
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari : Rabu
 Tanggal : 25 September 2024
 Pukul : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 25 September 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
 Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A
 Sekretaris
 Dr. Musnawati, S.E., MM
 Penguji I
 Dr. Drs. H. Muh. Said, HM, MA, MM
 Penguji II
 Dr. Syahpawi, S.Ag., M.Sh

Mengetahui
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli M. Ag
 NIP. 19741006 200501 1 005



- 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 dibawah ini:

Nama : Lisa Febrianti

NIM : 12020526581

Tempat/ Tgl. Lahir : Enok, 04 Februari 2002

Fakultas/Pascasarjana : Syariah Dan Hukum

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Perspektif Ekonomi Syariah**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila 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 pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 Oktober 2024

mbuat pernyataan



Lisa Febrianti

NIM. 12020526581

ABSTRAK

Febrianti (2024): Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Indragiri Tembilahan Perspektif Ekonomi Syariah

Penelitian ini dilatar belakangi dengan fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Indragiri Tembilahan tentang kepemimpinan dengan pergantian kepemimpinan dalam 5 tahun terakhir sebanyak 3 kali dengan tidak mempunya kegeola perusahaan. Namun adanya peningkatan jumlah sambungan aktif dari tahun 2022 yang berjumlah 7091 menjadi 7285 pada tahun 2023 setelah pergantian sekarang.

Penelitian ini adalah lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif, dengan *Simple Random Sampling* serta metode pengumpulan data adalah kuisioner (angket) dan Dokumentasi. Adapun hasil uji dari data yang terkumpul sebanyak 54 Responden dengan populasi sebanyak 122 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 23 item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk melanjutkan pengelolaan data pada penelitian ini dengan menggunakan Regresi linear Sederhana dalam menganalisis datanya.

Dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari uji regresi linear sederhana, yaitu $Y = 17,901 + 0,564X$, yang menunjukkan adanya hubungan yang antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,346 yang berarti kontribusi Kepemimpinan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,6% sedangkan sisanya sebesar 65,4% perubahan nilai variabel dependent dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, sehingga menciptakan lingkungan kerja kondusif. Hal ini meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, seperti terlihat dalam peningkatan jumlah sambungan aktif PDAM Tirta Indragiri setelah perubahan kepemimpinan pada tahun 2023.

Mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan prinsip Ekonomi Syariah yaitu amanah, keadilan, syura' (musyawarah) dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, penerapan prinsip-prinsip Ekonomi Syariah dalam kepemimpinan di PDAM Tirta Indragiri Tembilahan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Ekonomi Syariah.*

KATA PENGANTAR



- © Hak cipta UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau melakukan tindakan lain yang merugikan hak cipta tanpa izin dari UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- UIN SUSKA RIAU

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”. Penyusunan skripsi ini adalah langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Ekonomi Syariah (S1), Fakultas Syariah dan hukum. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini mustahil dapat terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, pertolongan dan doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada Yth :

1. Kedua orang tua saya, bapak Atminudin Yusuf, Ibu Sahati, yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, selalu berjuang untuk kehidupan saya.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta bapak Dr.H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A Selaku Wakil Dekan I, bapak Dr. H.

- 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.

Mawardi, S.Ag.,M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

4. Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, dan Bapak Syamssurizal, S.E, M.Sc,Ak selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak Ibu dosen dan karyawan karyawan Fakultas Syariah Dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
5. Bapak Dr. Amrul Muzan, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, mengarahkan dan memebrikan nasehat kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Bapak Dr. Amrul Muzan, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi 1, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
7. Bapak Dr. Nurhidayat, S.H., M.H selaku dosen pembimbing skripsi 2, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
8. Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku, jurnal dan skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
9. Bapak Direktur PT. PDAM Tirta Indragiri Tembilahan yang telah mebeberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada Camat Tembilahan Kota yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



UIN SUSKA RIAU

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, Amin Ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 26 April 2024
Penulis,

LISA FEBRIANTI
NIM: 12020526581



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
1. Teori Kinerja Karyawan.....	8
2. Teori Kepemimpinan.....	15
3. Teori Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan	19
4. Penelitian Terdahulu	20
5. Kerangka Pemikiran.....	21
6. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel	23
D. Sumber Data.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
G. Definisi Operasional Variabel.....	31
H. Gambaran Umum PDAM Tirta Indragiri.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEIMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	40
1.	Karakteristik Reispndein	40
2.	Analisis Data	43
3.	Uji Asumsi Klasik	48
B.	Pembahasan.....	50

BAB V PEINUTUP

A.	Keisimpulan	61
B.	Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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

DAFTAR TABEL

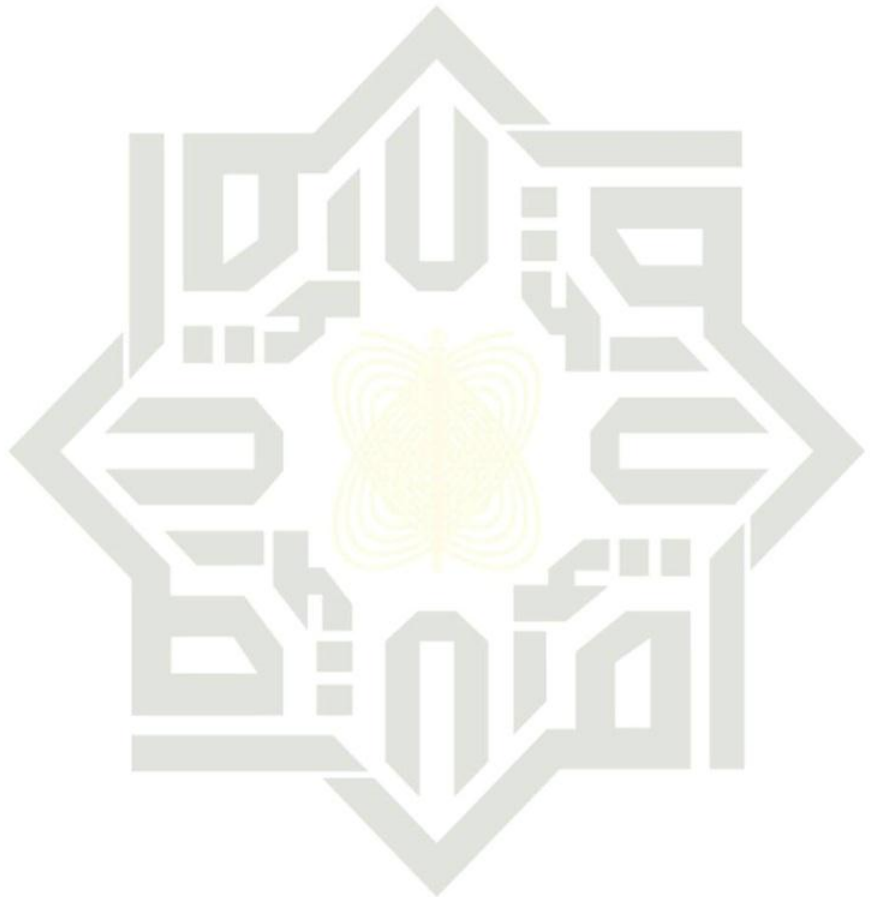
Tabel 1	Jumlah Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Tahun 2019-2023	3
Tabel 1.2	Jumlah Sambungan Aktif PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Tahun 2019-2023.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3	Nilai Skala Likert.....	26
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja	42
Tabel 4.5	Descriptive Statistics	43
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan	44
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan ..	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Data	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	50
Tabel 4.12	Hasil Uji T (Parsial).....	51
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.14	Interval Nilai Koefisien Korelasi Dan Kekuatan Hubungan ...	53

Hak Cipta Ditanggung UIN Pang-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 GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 3.1	Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir	35
Gambar 3.2	Struktur Organisasi	36
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	49



UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar fungsi utama organisasi dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan sumber daya manusia yang sehat harus didukung oleh informasi mengenai sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu disini diperlukan adanya langkah langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan agar mencapai tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Sinambela, yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan

¹Dian Arisanti Mudayat, Inolin Titiyanty, *Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2022) h.16.



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

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

penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya.²

Kinerja karyawan, dalam Islam dapat dievaluasi dengan berdasarkan sifat Rasulullah seperti shiddiq, fathonah, amanah dan tabligh, serta sifat-sifat Allah dan berdasarkan surat Al-Fatihah. Firman Allah dalam surat Al Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya “Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.”³

Dari ayat tersebut bahwa kinerja karyawan sangat beragam, dengan kinerja yang baik dan buruk. Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan disebut kinerja. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja dianggap baik dan berhasil.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan didalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung arti mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin.⁴

Farah Diba Rizqika and Hermin Endratno, “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis MEDIA EKONOMI* Vol.19, No.2 (2019), h. 286.

Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemah*, (Jakarta: Departemen Agama, 2019) h.294

Yandra Rivaldo, *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jawa Tengah: Elureka Media Alfabeta, 2022), h.21.

Menurut Hasibuan dalam Sabaruddin dan Marissa, Kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.⁵ Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Indragiri Tembilahan tentang Kepemimpinan adalah rekrutmen calon direktur utama pada PDAM selalu menimbulkan permasalahan baru, dalam 5 tahun terakhir saja telah terjadi tiga kali pergantian direktur yang terkait dengan tidak mampunya mengelola perusahaan.

Maka dalam hal ini peneliti memfokuskan permasalahan tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini peneliti menyertakan data karyawan selama 5 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2019	122
2	2020	132
3	2021	133
4	2022	126
5	2023	122

Sumber: PDAM Tirta Indragiri Hilir 2023⁶

⁵Sabaruddin and Marissa, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptd Balai Peningkatan Produktivitas Kendari," *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* Vol.7, No. 1 (2018), h.12.

⁶PDAM Tirta Idnragiri Te mbilahan, 16 Januari 2024

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

Merujuk pada pentingnya peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Kota Tembilahan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa dan penyediaan air bersih untuk kepentingan umum dalam rangka meningkatkan pendapatan. Secara regional, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tembilahan juga memberikan pelayanan untuk memperoleh air bersih yang memenuhi syarat kesehatan secara adil dan merata. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan mempunyai komitmen organisasi yang kuat untuk menjadi perusahaan penyedia air bersih terpercaya di Indragiri Hilir atau lebih tepatnya di Kota Tembilahan.

Tugas PDAM Tirta Indragiri Tembilahan adalah mendistribusikan air kepada masyarakat Indragiri Tembilahan, adapun sambungan aktif di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan pada tahun 2019-2023.

Tabel 1.2
Jumlah Sambungan Aktif PDAM Tirta Indragiri Tembilahan
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Sambungan Aktif (Pelanggan)
1	2019	7867
2	2020	7646
3	2021	7273
4	2022	7091
5	2023	7285

Sumber: *PDAM Tirta Indragiri Tembilahan 2023*⁷

Ibid.

Hal Cipta Hindagri Undang-Undang
1. Melarang menipis dan mengabaikan seluruh karya tulis ilmiah yang diterbitkan dan menyebarkan 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 ini milik UIN Suska Riau
 Hal ini dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penulis 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 seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terlihat dari tabel 1.2 bahwa jumlah sambungan aktif pada PDAM Tirta Indragiri Tembilahan pada tahun 2019-2022 mengalami penurunan jumlah sambungan dikarenakan dalam 5 Tahun terakhir terjadinya pergantian kepemimpinan sebanyak 3 kali, namun adanya tren peningkatan setelah kepemimpinan sekarang.

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Indragiri Tembilahan Perspektif Ekonomi Syariah”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik dipersoalkan, maka peneliti perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Dengan demikian penulis hanya meneliti tentang “pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Perspektif Ekonomi syariah”.

C. Rumusan Masalah

Apapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri tembilahan ?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Indragiri Tembilahan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin penulis capai, yaitu adalah



- 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.

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan secara parsial dan simultan
- b. Untuk mengetahui perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis. Khususnya mengenai kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada PDAM Tirta Indragiri Tembilahan terhadap perbaikan kerja terkait kepemimpinan. Agar perusahaan dapat lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaannya.
- c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.



E.

Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, permasalahan yang memuat, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah serya ditambah dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan, jurnal internasional dan jurnal terakreditasi nasional, serta indikator variabel atau konsep operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini yang berisikan tentang jenis penelitian, data dan teknik pemerolehan, variabel penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesisnya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil penelitian yang berisi temuan umum penelitian dan pembahasan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja Karyawan

Secara Etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kerja berasal dari kata *job performance tau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Menurut Riniwati kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.⁹

⁸ Ria Le stari Pangastuti, De si Kristiani, *Kiat-Kiat Me rangsang Kine rja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Me dia Sahabat Ce de kia, 2019), h.31

⁹ Yandra Rivaldo, *Monograf Pe ningkatan Kine rja Karyawan*. (Jawa Te ngah: E ure ka Me dia Asara, 2022), h.1



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 menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan 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.

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental seorang pekerja menentukan pekerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja.

Menurut Schriber, performance berakar pada kata "melakukan", yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan, dan memenuhi atau menjalankan tanggung jawab. Untuk mencapai tujuan organisasi, seseorang harus dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja hanya berlaku dalam sebuah organisasi yang memiliki aturan, skala, alatukur, dan aktor yang melakukannya, serta sekumpulan orang dan tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaannya atau pengukuran kinerja, kinerja kerja individu dan kinerja lembaga secara keseluruhan sangat terkait. Seluruh konsep kinerja, berarti bahwa tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja kerja individu yang terlibat di dalamnya. Jika seorang pegawai memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi, seperti memiliki keterampilan (skill) yang tinggi, ingin bekerja karena dibayar, dan memberikan harapan (expectation) masa depan yang lebih baik, seorang pegawai dikatakan baik. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang erat antara motivasi, harapan, dan produktivitas dan pelaksanaan tugas.¹⁰

¹⁰ Marudut Marpaung, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekecamatan Kerdikbud Sejalan Jakarta," *Jurnal Ilmiah WIDYA* Vol.2, no. 1 (2014), pp. 36–37.



Hak Cipta Milik 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.

Perihal yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Amstrong dan Mason, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:¹¹

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :¹²

- a. Kemampuan dan keadilan, adalah kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang Anda miliki, maka Anda akan mampu menyelesaikan pekerjaan Anda dengan benar, sesuai dengan yang telah ditentukan.

¹¹ We helmina Rumawas, *Manaje me n Kine rja*, Unsrat Pre ss (Bahu Manado: Unsrat Pre ss, 2021), h.62.

¹² Kasmir, *Manaje me n Sumbe r Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Pe rsada, 2016), h. 89.

- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Orang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja, adalah rancangan kerja yang akan membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka dengan lebih mudah. Artinya jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan tepat dan akurat.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimilikinya. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Orang yang berkarakter dan berkepribadian baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.
- e. Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Jika karyawan mendapat dorongan yang kuat dari dalam dirinya ataupun dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- gg. Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin ketika memperlakukan atau memberi perintah kepada bawahannya. Sebenarnya gaya kepemimpinan ini bisa diterapkan tergantung kondisi organisasi.





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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- h. Budaya Organisasi, adalah kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau standar ini mengatur apa yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dihormati oleh semua anggota atau perusahaan atau organisasi.
 - i. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan gembira atau bahagia atau perasaan mencintai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau menikmati pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya akan sukses.
 - j. Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi ruang, tata ruang, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.
 - k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
 - l. Komitmen Organisasi, merupakan kepatuhan karyawan untuk menegakkan kebijakan perusahaan atau peraturan tempat kerja. Komitmen juga mengenai rasa hormat karyawan terhadap janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain komitmen berarti menghormati kesepakatan yang telah dibuat.
 - m. Disiplin Kerja, merupakan upaya karyawan untuk menjalankan aktivitas profesionalnya dengan serius. Dalam hal ini, disiplin kerja

dapat berupa disiplin waktu, seperti selalu tiba di tempat kerja tepat waktu. Kemudian disiplinlah dalam melakukan apa yang diperintahkan, mengikuti petunjuk yang perlu dilakukan.

Perihal penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu didalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut. Nilai pentingnya dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja diekpresiasikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena ada kebijakan atau penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumberdaya manusia didalam organisasi.¹³

Setiap pekerjaan itu diukur dengan indikator kerja, indikator kinerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai pencapaian kerja karyawan ataupun tim di dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja

Menurut Robbins yaitu sebagai berikut :¹⁴

¹³ Sri Indrastuti et al., "Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan," *Jurnal Ekonomi KIAM* Vol. 29, No. 1 (2018), h. 30-31.

¹⁴ Filoshopia Yasni Glorianismus, Dkk, "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima," *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonsia* Vol.2, No. 8 (2023), h. 1845-1946.





- 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. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan serta bimbingan dari pengawas.

Ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :¹⁵

a. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

¹⁵ Me ithiana Indrasari, *Ke puasan Ke rja Dan Kine rja Karyawan* (Jakarta Timur: Indome dan Pustaka, 2017), H.55-56.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 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. Produktivitas

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.

c. Tanggung jawab

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi), juga dapat ditinjau dari tanggung jawab pegawai saat mengerjakan tugasnya.

2. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengenai hal yang perlu dilakukan mulai dari metode pelaksanaan dan proses untuk memfasilitasi individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan yang sama.¹⁶ Menurut Sarros dan Butchatsky, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.¹⁷

Kepemimpinan Menurut Hasibuan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan pemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.¹⁸ Secara umum kepemimpinan mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi

¹⁶ Benny Hutahayan, *Kepeimpinan Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: De e publish, 2020), h.

¹⁷ Abdul Rahmat, *Kepeimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), h.1.

¹⁸ Nurmin Arianto, Pengaruh Kepeimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.1, No 3 (2018), h.263.

untuk memperbaiki individu, kelompok dan budayanya. Selain itu, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang dialami, memelihara hubungan kerja sama dalam kelompok ataupun luar kelompok.

Perihal teori-teori kepemimpinan, Menurut Mu'ah dkk, Adapun teori teori kepemimpinan yaitu sebagai berikut :¹⁹

Undang

- a. Teori Genetis, menjelaskan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan untuk bisa menjadi pemimpin.
- b. Teori Sosial, yang menyatakan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena lingkungannya yang mendukung, keadaan, dan waktu memungkinkan ia bisa menjadi pemimpin.
- c. Teori Ekologis, menyatakan bahwa gabungan dari teori genetis dan sosial, di mana seseorang akan menjadi pemimpin membutuhkan bakat dan bakat tersebut mesti selalu dibina agar berkembang,
- d. Teori Situasi, menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin ketika berada dalam situasi tertentu karena dia memiliki kelebihan – kelebihan yang dibutuhkan dalam situasi tersebut.

Perihal faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, Menurut Setiawan dan Muhith, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :²⁰

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.

¹⁹Mu'ah Dkk, *Ke pe mimpinan* (De pok: PT. Rajagrafindo Pe rsada, 2019), h.45-46.
²⁰Abd. Muhith, Bahar Agus Se tiawan, *Transformasional Le ade rship : Ilustrasi Di Bidang Oganisasi Pe ndidikan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Pe rsada, 2013), h.28.



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. Harapan dan perilaku atasan, berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya sesuai dengan harapan para karyawan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi, mempengaruhi perilaku bawahan, rekan dan pemimpinnya.

Setiap kepemimpinan itu diukur dengan indikator kepemimpinan, indikator kepemimpinan adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin timnya di dalam perusahaan. Indikator kepemimpinan Menurut Martoyo, adalah sebagai berikut :²¹

- a. Kemampuan analitis
 Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan berkomunikasi
 Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

²¹ Diana Sri De wi, "Pe ngaruh Ke pe mimpinan Te rhadap Kine rja Karyawan Pada Pt. Riau Pos Ante rme dia Di Kota Pe kanbaru," *E ko Dan Bisnis (Riau E conomics And Bussine ss Re vie w)* Vol.12, No. 2 (2021), h.154-155.



- 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. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

d. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Sedangkan indikator kepemimpinan Menurut Kartono adalah sebagai

berikut :²²

a. Kemampuan mengambil keputusan.

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang menghadapkan dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan Memotivasi merupakan kekuatan pendorong yang menghasilkan seorang anggota organisasi bersedia dan terhubung untuk memobilisasi kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai

²² Rifaldy Maniku, Hanny Azza Umama Dan Muhammad Nurhuala Huddin. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra". *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol.1, No. 2 (2019), h.7.



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

kegiatan bertanggung jawab dan memenuhi kewajibannya, guna mencapai tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pemikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain memahaminya apa yang dimaksud dengan baik, baik secara lisan maupun tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Seorang pemimpin harus mempunyai keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan di tempat.

3. Teori Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.²³

Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat

²³ Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Maslahah Score card (Studi Kasus Pada PT.Inalum)," *At-Tawassuth* Vol.6, No. 2 (2019), h.281–282.



2. Dilarang mengemukakan 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:

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

motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- Qur'an Surah At-Tabah/09:105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁴

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Irgan Chairul Mufiz (2021) ²⁵	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan ahass motor cilacap	Kepemimpinan, komunikasi dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ahass motor cilacap	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, variabel bebas (<i>independent</i>) komunikasi dan Self efficacy selain itu perbedaan pada lokasi penelitian
2	Raja Putri Dang Suri (2023) ²⁶	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV RJM	Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV RJM Rumbio	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, variabel bebas (<i>independent</i>) motivasi keirja

Depag RI, Loc.cit, h.203

²⁵ Irgan Chairul Mufiz, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Ahass Motor Cilacap”, (Disertasi: Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2021).

²⁶ Raja Putri Dang Suri, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV RJM Rumbio Jaya Mandiri Kabupaten Kampar”, (Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023).



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. 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.

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Hak cipta UIN Suska Riau	Rumbio Jaya Mandiri Kabupaten Kampar	Jaya Mandiri Kabupaten Kampar	dan kepuasan kerja selain itu perbedaan pada lokasi penelitian
2	Ainun Azizah (2023) ²⁷	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Hakaaston bagian unit produksi)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hakaaston bagian unit produksi	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, variabel bebas (<i>independent</i>) gaya kepemimpinan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing masing variabel yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori

²⁷ Ainun Azizah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hakaasston Bagian Unit Produksi)", (Disertasi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2023).

yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan.

Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta 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 III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa pengumpulan data dalam bentuk angka-angka. Kemudian data tersebut melalui proses pengolahan dan kemudian penganalisaan untuk memperoleh suatu hasil ilmiah atas data angka-angka tersebut.²⁸

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif deskriptif adalah mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya dan menarik kesimpulan dari fenomena yang diamati dengan menggunakan angka-angka.²⁹

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan. Penelitian ini dilakukan pada DAM Firta Indragiri Tembilahan, yang berlokasi di Jalan M. Boya, Kecamatan Tembilahan Kota, Kabupaten Indragiri Hilir.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

²⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2012), h. 20

²⁹ Ninis Me i Listiani, "Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemahaman Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 2 Tuban," *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* Volume .2, No. 2 (2017), h.263.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Iptimik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Handwritten text: Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau 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.

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan yang berjumlah 122 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³¹ Pada penelitian ini peneliti melakukan perhitungan besarnya sampel menggunakan rumus *slovin* dimana rumusnya

$$n = \frac{N}{N + (d^2) = 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

d = nilai presisi/batas ketelitian yang diinginkan

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N + (d^2) = 1}$$

$$n = \frac{122}{122 + (0,10)^2 + 1}$$

$$n = \frac{122}{122 + (0,01) + 1}$$

$$n = \frac{122}{2,26}$$

$n = 53,98$ dibulatkan menjadi 54

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.148.
³¹ *Ibid*, h.149
 Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.120.



Jadi berdasarkan perhitungan dari jumlah populasi 122 maka diperoleh ukuran sampel sebesar 53,98 atau 54 orang sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu.³³

D. Sumber Data

Adapun sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah.³⁴

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari catatan atau dokumentasi perusahaan berupa data jumlah karyawan dan data jumlah sambungan aktif (pelanggan) pada PDAM Tirta Indragiri Tembilahan.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.152.
³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.



E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merujuk teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁵

Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nilai Skala Likert

No	Keterangan	Skor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

Berdasarkan skor di atas diambil total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut. Selanjutnya dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan skor antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total. Item-item yang tidak menunjukkan beda yang nyata, apakah masuk dalam skor tinggi atau rendah juga dibuang untuk mempertahankan konsistensi internal dari pernyataan.

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan

Ibid, h.142.



UIN SUSKA RIAU

dan sebagainya.³⁶ Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian

ditelaah.

2. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana metode ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, maka perlu pengolahan data menggunakan program SPSS 22.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), standar deviasi, varian, minimum dan maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness.³⁷ Nilai standard deviation merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui sebaran data dalam suatu sampel dan lihat seberapa dekat data dengan nilai rata-rata. Semakin besar nilai simpangan baku maka meannya semakin kurang akurat, sebaliknya semakin kecil nilai simpangan bakunya maka meannya semakin akurat.³⁸

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi suatu instrumen, dengan tujuan mengukur instrumen yang

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h.158.

³⁷ Imam Ghozali, *Metode Penelitian* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), h. 19.

³⁸ Uma Sekaran Roger Bougie, *Research Methods For Business: A Skill Approach* (United Kingdom: John Wiley & Sons, 2016), h.137.



digunakan dalam penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui keakuratan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Cara pengujian validitas adalah dengan menghitung korelasi antara skor tiap soal dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid dan jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan tersebut valid.³⁹

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur yang dapat menghasilkan hasil yang kurangnya lebih sama ketika ditetapkan pada sampel yang sama.⁴⁰ Reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, hal ini digunakan untuk menentukan reliabilitas. Hasil pengujian ini menggunakan SPSS yang diaman dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60 (nilai standar).⁴¹

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas dan tiap variabel dalam

³⁹ Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai Spss 16* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008), h.78.

⁴⁰ Sufren, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013), h.55.

⁴¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2018), h.47.



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.

penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal. Namun sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal.⁴²

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas sendiri yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila dalam pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik dan juga valid. Model dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05.⁴³

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial yaitu dengan melakukan beberapa uji yaitu sebagai berikut:

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas dihubungkan dengan satu variabel bebas. Regresi linier juga merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab-akibat antara variabel faktor penyebab

⁴² *Ibid*, h. 165.

⁴³ Andre w M.C. Mame sah, Lotje Kawe t, And Victor P.K. Le ngkong, "Pe ngaruh Lingkungan Ke rja, Disiplin Ke rja, Dan Loyalitas Ke rja Te rhadap Kine rja Karyawan Pada Lpp Rri Manado," *Jurnal Rise t E konomi, Manaje me n, Bisnis Dan Akuntansi* Vol.4, No. 3 (2016), h.65.

(X) terhadap variabel akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y.⁴⁴

5. Uji t (Parsial)

Teknik uji t digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Uji t mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:⁴⁵

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Rumus mencari t_{tabel} :

$$df = n - k - 1 \quad (n \text{ adalah jumlah data, } k \text{ adalah jumlah variabel bebas})$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan yaitu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.⁴⁶

Fransiskus Ginting, Efori Buulolo, And Edward Robinson Siagian, "Implementasi Algoritma Regresi Linear Sederhana Dalam Memprediksi Besaran Pendapatan Daerah (Studi Kasus: Dinas Pendapatan Kab. Deli Serdang)," *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)* Vol.3, No. 1 (2019), h.275

Hartono, *SPSS Analisis Data Statistik Dan Penelitian* (Yogyakarta: Zanus, 2013), h.122.

Ali Mauludi, *Analisis Data Dengan Statistik* (Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020), h.97.

Handbook Cipta Bilindungi 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.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri Sembilangan Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan (Y)	Mangkunegara bahwa istilah kerja berasal dari kata <i>job performance</i> tau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁴⁷	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau saran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert
2	Kepemimpinan (X)	Menurut Hasibuan pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. ⁴⁸	1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan	Likert

Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cedeikia, 2019), h.31

Nurmin, Arianto, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.1, No.2 (2018), h.263



H. Gambaran Umum PDAM Tirta Indragiri

Awalnya prasarana air bersih di kabupaten indragiri hilir dibangun pada tahun 1980 dengan paket BNA kapasitas 20 l/dt yang terletak di desa Pulau Palas yang lebih 13 Km dari kota Tembilahan. Dengan sistem paket pengolahan air, sungai indragiri yang melintasi desa Pulau Palas dijadikan sebagai sumber air baku bagi Instalasi Pengolahan Air (IPA) yang dibangun guna melayani kebutuhan air bersih masyarakat di kota Tembilahan Ibukota Kabupaten Indragiri Hilir.

Pada tahun 1983 prasarana yang dibangun telah mulai dioperasikan untuk melayani kebutuhan air bersih masyarakat kota tembilahan dengan membentuk Badan Pengolahan Air Minum (BPAM) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Republik Indonesia Nomor : 148/KPTS/CK/1983 Tanggal 20 Agustus 1983. Pada Tahun 1992, tepatnya tanggal 28 November 1992 Badan Pengelola Air Minum (BPAM) diserahkan pengelolanya dari Menteri Pekerjaan Umum RI kepada Pemerintah Daerah Tingkat Riau I melalui Nomor : 59/KPTS/1992, Tanggal 24 November 1992, dan selanjutnya oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Riau menyerahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Indragiri Hilir melalui Berita Acara Penyerahan Pihak Pertama (Pemda Tk I Riau) Nomor : 174/BA/1992, dan Pihak Kedua (Pemda Tk. II Indragiri Hilir) Nomor : 3584/UM.1992/690 Tanggal 28 November 1992. Sebelumnya, tahun 1990.

Pemerintah Daerah Tingkat II Indragiri Hilir telah mengesahkan Peraturan Daerah tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Nomor :

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



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

1. Mengembangkan dan memperbanyak 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 tahun 1990, dan telah disahkan oleh Gubernur Kepada Daerah Tingkat I Riau, Nomor KPTS.325/VI/91 Tanggal 15 Juni 1991 yang selanjutnya diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir Nomor : 11 tahun 1991 Tanggal 25 September 1991 seri D Nomor 8, dan selanjutnya sejak disahkannya Perda Pendirian tersebut, pengelolaan sarana prasarana air minum sepenuhnya menjadi tanggung jawab Perusahaan Daerah Air Minum PDAM sebagai suatu Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yang dalam Peraturan Daerah tersebut didirikan dengan tujuan sebagai berikut⁴⁹

1. Memproduksi dan mendistribusikan air yang memenuhi syarat kesehatan kepada masyarakat di Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Melakukan fungsi sebagai suatu perusahaan yang efisien sehingga mampu memperoleh keuntungan untuk mengembangkan pelayanan tanpa melupakan fungsi sosial kemasyarakatan.
3. Mampu menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah melalui kontribusi keuntungan yang diperoleh tanpa mengabaikan upaya pengembangan perusahaan dan tidak memberatkan masyarakat.

Pada awal beroperasinya, tahun 1992 PDAM Tirta Indragiri hanya mengelola asset-asset yang telah dibangun sejak tahun 1983 dari proyek BPAM yang dibangun oleh Departemen Pekerjaan Umum RI dengan kapasitas produksi 20/dt yang berada di desa Pulau Palas yang khusus untuk melayani masyarakat pada awal beroperasinya, tahun 1992 PDAM Tirta Indragiri hanya mengelola

⁴⁹ Dipe role h darPDAM Tirta Indragiri Te mbilahan,2023.



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

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

asset-asset yang telah dibangun sejak tahun 1983 dari proyek BPAM yang dibangun oleh departemen pekerjaan umum RI dengan kapasitas produksi 20 l/dt yang berada di desa Pulau Palas yang khusus untuk melayani masyarakat di kota Tembilahan saja, dengan rentang panjang pipa transmisi 10.500 m, yang berdiameter 200 mm, jenis pipa ACP yang dibangun tahun 1984, sedangkan untuk pipa distribusinya berdiameter 250 mm jenis pipa DCIP, 250 mm jenis pipa VC, 200 mm, 50 mm jenis ACP, 150 mm, 75 mm dan 50 mm jenis pipa PVC dengan keseluruhan panjang pipa distribusi di kota Tembilahan 17.750 m. dari kapasitas terpasang sebagaimana tersebut, sejumlah pelanggan yang baru dapat dilayani hanya 376 SR (sambungan rumah) pada tahun 1992 dengan jam pelayanan 7 jam setiap harinya. Dengan kondisi yang masih sangat terbatas ini praktis PDAM hanya mampu melayani 5,3% dari jumlah penduduk kota Tembilahan pada tahun tersebut.

Sejalan dengan bertambahnya usia, sebagai Perusahaan Daerah, PDAM Kota Indragiri terus berbenah dan berkembang, hingga awal tahun 2010 telah memiliki 1 kantor pusat yang berlokasi di Tembilahan ibu kota kabupaten dan 18 cabang pelayanan di ibu kota kecamatan, serta sebagai 4 unit layanan desa yang terletak di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir dengan jangkauan layanan pada awal tahun 2010 mencapai 13.804 sambungan rumah.



1. Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir

Gambar 3.1 :
Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir



Sumber: PDAM Tirta Indragiri Hilir 2024

Visi dan Misi PDAM Tirta Indragiri Tembilahan

Visi dan Misi PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Adalah Sebagai berikut :⁵⁰

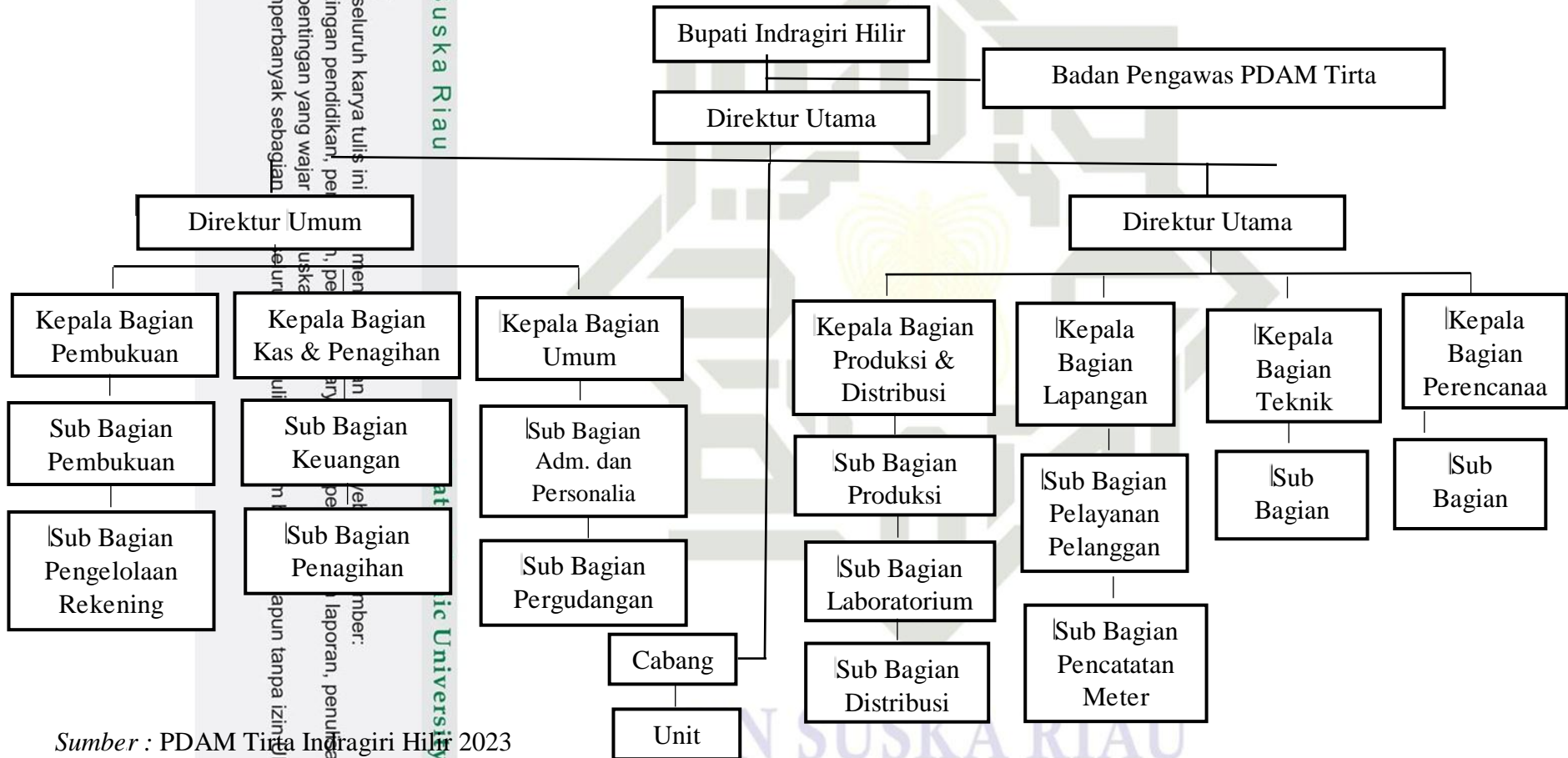
- a. Visi

Menjadi salah satu PDAM terbaik untuk kategori PDAM Kabupaten Se-Sumatera 2016.
- b. Misi
 - 1). Memberikan layanan air minum kepada masyarakat secara berkesinambungan dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
 - 2). Meningkatkan kontribusi perusahaan kepada Pemerintah Daerah.
 - 3). Turut melestarikan Sumber Daya Air.

Diperoleh dari PDAM Tirta Indragiri Tembilahan, 2023.

3. Struktur Organisasi

**Gambar 3.2:
Struktur Organisasi**



Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2023



Susunan organisasi yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

yang dikepalai oleh direktur utama membawahi tiga bidang yaitu direktur umum, direktur teknik dan unit sebagai berikut :

a. Direktur umum, yang dikepalai seorang dengan membawahi tiga bagian yaitu :

1). Kepala bagian pembukuan

a). Sub bagian pembukuan, bertugas untuk menjaga keuangan perusahaan dan menyusun laporan keuangan perusahaan.

b). Sub bagian pengolahan rekening, bertugas untuk menjaga rekening keuangan perusahaan, seperti rekening pembayaran konsumen dan pengeluaran perusahaan.

2). Kepala bagian kas dan penagihan

a). Sub bagian keuangan, bertugas untuk memantau kondisi pemasukan keuangan perusahaan dari pembayaran konsumen.

b). Sub bagian penagihan, bertugas untuk melakukan pemantauan dan penagihan terhadap tunggakan pembayaran yang dilakukan oleh konsumen.

3). Kepala bagian umum

a). Sub bagian personalia, bertugas untuk melakukan pemantauan kinerja karyawan dan melakukan peningkatan mutu karyawan, serta melakukan pengadaan karyawan.

b). Sub bagian admin umum dan gudang, bertanggung jawab untuk memantau ketersediaan sarana dan prasarana penunjang 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.

serta perlengkapan lainnya berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan pengiriman udara minuman kepada konsumen.

b. Direktur teknik, yang dikepalai seorang dengan membawai empat bagian yaitu :

1). Kepala bagian produksi dan distribusi

a). Sub bagian produksi, bertanggung jawab mengawasi kualitas air yang tersediakan melakukan pengawasan terhadap ketersediaan air.

b). Sub bagian laboratorium, bertugas untuk melakukan pengujian terhadap kualitas air yang disalurkan kepada konsumen.

c). Sub bagian distribusi, bertanggung jawab menjaga saluran pendistribusian air kepada para konsumen sehingga air yang disalurkan tidak terkendala.

2). Kepala bagian langganan

a). Sub bagian layanan langganan, bertanggung jawab untuk melakukan pelayanan terhadap keluhan konsumen terhadap pelayanan pengadaan air minum untuk konsumen.

b). Sub bagian pencatatan meter, bertugas untuk melakukan pencatatan penggunaan air yang digunakan oleh konsumen dan mengawasi terhadap kecurangan yang dilakukan oleh konsumen.

3). Kepala bagian peralatan teknik

4). Kepala bagian perencanaan teknik

c. Unit yang dikepalai seseorang yaitu sebagai berikut :



- 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
- 1). Unit Kota Baru
 - 2). Unit Sungai Guntung
 - 3). Unit Sungai Salak
 - 4). Unit Pulau Kijang
 - 5). Unit Teluk Pinang
 - 6). Unit Kuala Lahang
 - 7). Unit Mandah
 - 8). Unit Sungai Piring
 - 9). Unit Sapat
 - 10). Unit Enok
 - 11). Unit Kuala Enok
 - 12). Unit Concong
 - 13). Unit Sebrang Tembilahan
 - 14). Unit Pengalihan Keritang
 - 15). Unit Perigi Raja
 - 16). Unit Pelangiran
 - 17). Unit Sungai Beringin
 - 18). Unit Kempas Jaya
 - 19). Unit Selensen
 - 20). Unit Pulau Burung
 - 21). Unit Benteng
- 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 V

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari uji regresi linear sederhana, yaitu $Y = 17,901 + 0,564X$, yang menunjukkan adanya hubungan yang antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,346 yang berarti kontribusi Kepemimpinan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,6% sedangkan sisanya sebesar 65,4 % perubahan nilai variabel dependent dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, sehingga menciptakan lingkungan kerja kondusif. Hal ini meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, seperti terlihat dalam peningkatan jumlah sambungan aktif PDAM Tirta Indragiri setelah perubahan kepemimpinan pada tahun 2023.

Tinjauan Ekonomi Syariah mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan prinsip ekonomi syariah yaitu amanah, keadilan, syura' (musyawarah) dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, bahwa penerapan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam kepemimpinan di PDAM Tirta Indragiri Tembilahan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



B.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendalami fokus penelitian dengan menggunakan variabel-variabel terkait dengan kepemimpinan dalam kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Bagi Perusahaan diperketat lagi peraturan yang ada dalam PDAM Tirta Indragiri Tembilahan tersebut.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis iri 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

Buku

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Renika Cipta, 2006.
- Daryanto Dan Bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Departemen Agama RI, *Alquran dan terjemah*, Jakarta: Dapertemen Agama, 2019.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Ghozali, Imam. *Metode Penelitian*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hartono. *SPSS Analisis Data Statistik Dan Penelitian*. Yogyakarta: Zanavs, 2013.
- Hutahayan, Benny. *Kepemimpinan Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jakarta Timur: Indomedia Pustaka, 2017.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kristiani, Desi., Ria Lestari Pangastuti. *Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cedekia, 2019.
- Mauludi, Ali. *Analisis Data Dengan Statistik*. Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2012.
- Mu'ah Dkk. *Kepemimpinan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2019.
- Murdayat, Inolin Titiyanty, Dian Arisanti. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2022.
- Muhith, Abd., Bahar Agus Setiawan. *Transformasional Leadership : Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Rahmat, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- Rivaldo, Yandra. *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2022.
- Ramawas, Wehelmina. *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press. Bahu Manado: Unsrat Press, 2021.
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap Menguasai Spss 16*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2008.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. ~~M~~ewarung 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.

Sekaran, Uma., Roger Bougie. *Research Methods For Business: A Skill Approach*. United Kingdom: John Wiley&Sons, 2016.

Sufren. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

———. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

———. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Jurnal

Arianto, Nurmin. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Volume. 1, No. 3 (2018): h. 45-46. <https://www.researchgate.net/publication/339625402>

Dewi, Diana Sri. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia Di Kota Pekanbaru.” *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Bussiness Review)*, Volume.12, No. 2 (2021): h. 154–155. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/undex.php/Ekobis/article/view/324>

Ginting, Fransiskus., Efori Bulolo, and Edward Robinson Siagian. “Implementasi Algoritma Regresi Linear Sederhana Dalam Memprediksi Besaran Pendapatan Daerah (Studi Kasus: Dinas Pendapatan Kab. Deli Serdang).” *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, Volume. 3, No. 1 (2019): h. 275. <https://ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/komik/article/view/1602>

Gorianismus, Filoshopia Yasni, Dkk. “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima.” *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonsia* Volume.2, No. 8 (2023), h.1845–1946. www.journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3277

Indrastuti, Sri., Deswarta, M Tarjedin, and Amries Rusli Tanjung. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.” *Jurnal Ekonomi KIAT* Volume. 29, No. 1,(2018):h.30-31. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2770>

Lestiani, Ninis Mei. “Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 2 Tuban.” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* 2, no.2,(2017):h.263.

- <https://www.researchgate.net/publication/315643197>
- Mamesah, Andrew M.C., Lotje Kawet, and Victor P.K. Lengkong. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Volume.4, No. 3 (2016): h.65. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294>
- Maniku, Rifaldi., Hanny Azza Umama Dan Muhammad Nurhuala Huddin. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra.” *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Volume.1, No. 2 (2019), h.7. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/view/6555>
- Marpaung, Marudut. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.” *Jurnal Ilmiah WIDYA* Volume.2, No. 1 (2014): h. 36-37. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/12851/6309/>
- Rizqika, Farah Diba, and Hermin Endratno. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, Volume,19, No. 2 (2019): h.286. <https://www.neliti.com/id/publications/504154/pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-self-eficacy-dan-disiplin-kerja-ter>
- Sabaruddin, and Marissa. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari.” *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Volume.7, No. 1 (2018): h. 12. <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/jurnal/article/view/57>
- Syafrizal, Rodi. “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Maslahah Scorecard (Studi Kasus Pada PT.Inalum).” *At-Tawassuth* Volume.6, No. 2 (2019), h.281–282. <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/tawassuth/article/view/5554>

C. Skripsi

- Azizah., Ainun. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hakaasston Bagian Unit Produksi)”, (Disertasi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2023).
- Mufiz, Irgan Chairul. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Ahass Motor Cilacap”, (Disertasi: Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2021).
- Sari, Raja Putri Dang. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV RJM Rumbio Jaya Mandiri Kabupaten Kampar”, (Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau,2023).



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1 : Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

	FrEQUENCY	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid LAKI LAKI	40	74.1	74.1	74.1
PEREMPUAN	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 2 : Umur

Karakteristik Responden Menurut Umur

	FrEQUENCY	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid 21-30 TAHUN	3	5.6	5.6	5.6
31-40 TAHUN	14	25.9	25.9	31.5
41-50 TAHUN	27	50.0	50.0	81.5
51-60 TAHUN	10	18.5	18.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

	FrEQUENCY	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid SD	4	7.4	7.4	7.4
SLTA	31	57.4	57.4	64.8
D3	2	3.7	3.7	68.5
S1	16	29.6	29.6	98.1
S2	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang atau seluruh karya atau sebagian karya atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

Lampiran 4 : Lama Bekerja

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid 1-5 TAHUN	7	13.0	13.0	13.0
6-10 TAHUN	22	40.7	40.7	53.7
10-15 TAHUN	7	13.0	13.0	66.7
16-20 TAHUN	4	7.4	7.4	74.1
>21 TAHUN	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	MEan	Std. DEviation
KepeMimpinan	54	43	58	51.26	3.492
KinErja Karyawan	54	37	54	46.87	3.320
Valid N (listwisE)	54				

Lampiran 6 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X)

X1

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid NEtral	5	9.3	9.3	9.3
SEtuju	24	44.4	44.4	53.7
Sangat SEtuju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Hak Cipta © 2018
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

X2

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid Netral	6	11.1	11.1	11.1
Setuju	23	42.6	42.6	53.7
Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X3

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid Netral	9	16.7	16.7	16.7
Setuju	29	53.7	53.7	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X4

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid Netral	11	20.4	20.4	20.4
Setuju	27	50.0	50.0	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X5

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid Netral	5	9.3	9.3	9.3
Setuju	24	44.4	44.4	53.7
Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X6

	FrEquency	PercEnt	Valid PercEnt	Cumulative PercEnt
Valid Netral	5	9.3	9.3	9.3
Setuju	26	48.1	48.1	57.4
Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X7

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid Setuju	24	44.4	44.4	44.4
Sangat Setuju	30	55.6	55.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X8

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid Netral	7	13.0	13.0	13.0
Setuju	28	51.9	51.9	64.8
Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X9

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid Netral	12	22.2	22.2	22.2
Setuju	22	40.7	40.7	63.0
Sangat Setuju	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X10

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid Netral	5	9.3	9.3	9.3
Setuju	26	48.1	48.1	57.4
Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X11

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid Netral	7	13.0	13.0	13.0
Setuju	24	44.4	44.4	57.4
Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

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

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

X12

	FrEqueNcy	PerceNt	Valid PerceNt	Cumulative PerceNt
Valid NEtal	10	18.5	18.5	18.5
SEtaju	29	53.7	53.7	72.2
Sangat SEtaju	15	27.8	27.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 7 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1

	FrEqueNcy	PerceNt	Valid PerceNt	Cumulative PerceNt
Valid NEtal	9	16.7	16.7	16.7
SEtaju	26	48.1	48.1	64.8
Sangat SEtaju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y2

	FrEqueNcy	PerceNt	Valid PerceNt	Cumulative PerceNt
Valid NEtal	2	3.7	3.7	3.7
SEtaju	27	50.0	50.0	53.7
Sangat SEtaju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y3

	FrEqueNcy	PerceNt	Valid PerceNt	Cumulative PerceNt
Valid NEtal	7	13.0	13.0	13.0
SEtaju	26	48.1	48.1	61.1
Sangat SEtaju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y4

	FrEqueNcy	PerceNt	Valid PerceNt	Cumulative PerceNt
Valid NEtal	9	16.7	16.7	16.7
SEtaju	33	61.1	61.1	77.8
Sangat SEtaju	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y5

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid NEtrol	9	16.7	16.7	16.7
SEtuju	25	46.3	46.3	63.0
Sangat SEtuju	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y6

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid NEtrol	7	13.0	13.0	13.0
SEtuju	26	48.1	48.1	61.1
Sangat SEtuju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y7

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid NEtrol	3	5.6	5.6	5.6
Tidak SEtuju	25	46.3	46.3	51.9
Sangat Tidak SEtuju	26	48.1	48.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y8

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid NEtrol	3	5.6	5.6	5.6
SEtuju	32	59.3	59.3	64.8
Sangat SEtuju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y9

	FrEqueNcy	PERcEnt	Valid PERcEnt	Cumulative PERcEnt
Valid NEtrol	8	14.8	14.8	14.8
SEtuju	22	40.7	40.7	55.6
Sangat SEtuju	24	44.4	44.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

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

Y10

	FrEqueNcy	PErcEnt	Valid PErcEnt	Cumulative PErcEnt
Valid NEtal	5	9.3	9.3	9.3
SEtuju	28	51.9	51.9	61.1
Sangat SEtuju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y11

	FrEqueNcy	PErcEnt	Valid PErcEnt	Cumulative PErcEnt
Valid Tidak SEtuju	1	1.9	1.9	1.9
NEtral	9	16.7	16.7	18.5
SEtuju	24	44.4	44.4	63.0
Sangat SEtuju	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

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

ni tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



Lampiran 8 : Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.302	.076	.188	.016	.095	.122	.185	.094	.238	.341	.150	.522**
	Sig. (2-tailed)		.026	.585	.173	.910	.493	.378	.180	.499	.083	.012	.277	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.302	1	.105	-.069	.169	.115	.191	.033	-.176	.288	.055	.174	.399**
	Sig. (2-tailed)	.026		.451	.619	.222	.406	.166	.815	.203	.035	.691	.209	.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3	Pearson Correlation	.076	.105	1	.251	.189	.072	.062	.061	-.075	.159	-.125	-.027	.330*
	Sig. (2-tailed)	.585	.451		.067	.171	.603	.656	.662	.591	.250	.369	.848	.015
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X4	Pearson Correlation	.188	-.069	.251	1	.129	-.069	.171	-.004	.009	.055	.136	.178	.380**
	Sig. (2-tailed)	.173	.619	.067		.354	.620	.216	.974	.948	.692	.327	.198	.005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X5	Pearson Correlation	.016	.169	.189	.129	1	.075	.109	-.106	.039	.060	.129	.176	.346*
	Sig. (2-tailed)	.910	.222	.171	.354		.591	.433	.444	.778	.667	.354	.203	.010
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X6	Pearson Correlation	.095	.115	.072	-.069	.075	1	.058	.221	.051	.273	.113	-.029	.338*
	Sig. (2-tailed)	.493	.406	.603	.620	.591		.675	.109	.713	.046	.415	.837	.012
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X7	Pearson Correlation	.122	.191	.062	.171	.109	.058	1	-.094	.225	.175	-.103	.012	.326*
	Sig. (2-tailed)	.378	.166	.656	.216	.433	.675		.497	.102	.205	.459	.930	.016
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X8	Pearson Correlation	.185	.033	.061	-.004	-.106	.221	-.094	1	.269	.177	.389**	.163	.447**

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



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

	Sig. (2-tailed)	.180	.815	.662	.974	.444	.109	.497		.049	.202	.004	.240	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X9	Pearson Correlation	.094	-.176	-.075	.009	.039	.051	.225	.269	.1	.128	.417**	.337*	.460**
	Sig. (2-tailed)	.499	.203	.591	.948	.778	.713	.102	.049		.356	.002	.013	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X10	Pearson Correlation	.238	.288	.159	.055	.060	.273	.175	.177	.128	.1	.410**	.273	.607**
	Sig. (2-tailed)	.083	.035	.250	.692	.667	.046	.205	.202	.356		.002	.046	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X11	Pearson Correlation	.341	.055	-.125	.136	.129	.113	-.103	.389**	.417**	.410**	.1	.262	.594**
	Sig. (2-tailed)	.012	.691	.369	.327	.354	.415	.459	.004	.002	.002		.056	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X12	Pearson Correlation	.150	.174	.027	.178	.176	.029	.012	.163	.337*	.273	.262	.1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.277	.209	.848	.198	.203	.837	.930	.240	.013	.046	.056		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.522**	.399**	.330	.380**	.346	.338	.326	.447**	.460**	.607**	.594**	.522**	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.015	.005	.010	.012	.016	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

ber:

Lampiran 9 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
Y1	1	.099	.254	.281	.039	.095	.012	.002	.151	.086	.151	.320*
		.477	.064	.040	.778	.493	.934	.990	.275	.534	.276	.018
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y2	.099	1	.081	.005	.167	.008	.024	.004	.088	.099	.052	.287*
	.477		.560	.969	.227	.953	.862	.978	.529	.476	.707	.036
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y3	.254	.081	1	.143	.162	.426**	.325	.139	.227	.125	.313*	.645**
	.064	.560		.302	.241	.001	.016	.316	.099	.367	.021	.000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y4	.281	.005	.143	1	.440**	.365**	.236	.217	.173	.137	.176	.454**
	.040	.969	.302		.001	.007	.086	.115	.212	.322	.204	.001
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y5	.039	.167	.162	.440**	1	.397**	.190	.059	.139	.115	.144	.540**
	.778	.227	.241	.001		.003	.168	.674	.318	.408	.301	.000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y6	.095	.008	.426**	.365**	.397**	1	.140	.007	.305	.050	.313*	.612**
	.493	.953	.001	.007	.003		.311	.959	.025	.717	.021	.000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y7	.012	.024	.325	.236	.190	.140	1	.285*	.123	.257	.210	.480**
	.934	.862	.016	.086	.168	.311		.037	.375	.061	.127	.000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y8	.002	.004	.139	.217	.059	.007	.285*	1	.058	.170	.229	.375**



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

	Sig. (2-tailed)	.990	.978	.316	.115	.674	.959	.037		.677	.219	.096	.005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y9	Pearson Correlation	.151	.088	.227	.173	.139	.305*	-.123	.058	1	-.280	.148	.400**
	Sig. (2-tailed)	.275	.529	.099	.212	.318	.025	.375	.677		.040	.286	.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y10	Pearson Correlation	.086	.099	.125	-.137	.115	-.050	.257	.170	-.280	1	.167	.293*
	Sig. (2-tailed)	.534	.476	.367	.322	.408	.717	.061	.219	.040		.226	.031
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y11	Pearson Correlation	.151	-.052	.313*	.176	.144	.313*	.210	.229	.148	.167	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.276	.707	.021	.204	.301	.021	.127	.096	.286	.226		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.320	.287	.645**	.454**	.540**	.612**	.480**	.375**	.400**	.293	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.036	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.003	.031	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

lampiran 10 : Uji Reliabilitas

Variabel	Batasan Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,60	0,619	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,620	Reliabel

Lampiran 11 : Uji Normalitas Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

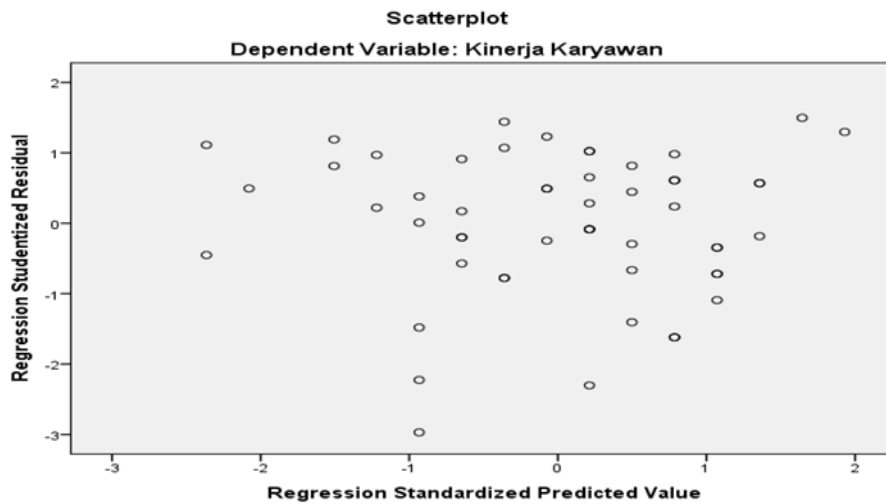
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70741655
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.072
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Lampiran 12 : Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 13 : Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.901	5.523		3.241	.002
Kepeimpinan	.564	.108	.588	5.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14 : Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.901	5.523		3.241	.002
Kepeimpinan	.564	.108	.588	5.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15 : Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.334	2.733

a. Predictors: (Constant), Kepeimpinan

Lampiran 16 : Nilai Interval

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan para pemimpinnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya menggunakan data kuantitatif dan tidak menggunakan data kualitatif. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini juga memiliki beberapa implikasi, yaitu bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan para pemimpinnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini juga memiliki beberapa implikasi, yaitu bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan para pemimpinnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

- 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.

T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

- 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.



KUISIONER PENELITIAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

© Hakciptainik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Uin Suska Riau,

dengan identitas :

Nama : Lisa Febrianti
NIM : 12020526581
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jurusan : Ekonomi Syariah

Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”**.

Dengan ini penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan selama ini. Pernyataan dan data responden hanya akan digunakan untuk penelitian semata dan sebagai syarat penyelesaian studi di Uin Suska Riau serta sangat dijaga kerahasiaannya. Mohon untuk tidak ragu dalam menjawab karena semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya. Oleh harena itu, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Lisa Febrianti
NIM: 12020526581



A. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, saya mohon Bapak/Ibu mengisi data di bawah ini dengan tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang telah disediakan

Nama : _____

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur : 21-30 tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun 51-60 Tahun

Pendidikan Terakhir : SD SLTA D3
 S1 S2

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun 10-15 Tahun
 16-20 Tahun >21Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawab
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar.

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.



- Sangat setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan di tempat saya bekerja menganalisa masalah secara teliti seperti kepuasan pelanggan yang rendah.					
2	Ketika menganalisa masalah, pimpinan di tempat saya bekerja terkadang meminta saran pada karyawan					
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.					
4	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai rencana yang akan dilakukan dan karyawan dapat membantu membuat rencana yang lebih baik.					
5	Pimpinan di tempat saya bekerja berani mengambil resiko dalam setiap keputusan yang diambil. Seperti resiko reputasi karna menaikkan harga yang memberatkan pelanggan.					
6	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat. Misalnya karyawan memberikan saran untuk meningkatkan pelayanan					
7	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
8	Pimpinan bersikap tegas jika karyawan melanggar peraturan maka akan					

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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.</p> <p>11</p> <p>12</p>	dikenakan sanksi/hukuman.					
	Pemimpin saya berani mengambil keputusan untuk bekerja sama dengan perusahaan lain agar mendapatkan investor.					
	Pemimpin saya selalu memotivasi bawahan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan penghargaan atau bonus untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik.					
	Pemimpin saya selalu bersikap terbuka dalam menerima kritikan/saran dari karyawan seperti untuk meningkatkan pelayanan.					
	Pemimpin saya mampu bertanggung jawab dalam mengambil resiko. Pemimpin melakukan analisis resiko secara menyeluruh untuk setiap keputusan yang akan diambil.					

3. Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan baik dari segi aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional maupun aspek sumber daya manusia.					
2	Saya mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan dengan benar untuk memastikan kualitas kerja yang baik.					
3	Pekerjaan yang belum selesai dikerjakan pada hari bersangkutan, saya akan berusaha menyelesaikannya meskipun lembur					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
5	Karyawan berhasil meningkatkan jumlah pelanggan setiap tahunnya					
6	Karyawan melakukan tindakan dengan					

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. 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.

	cepat jika ada pelanggan yang mengeluhkan tentang sambungan air					
	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan. Jika terjadi kesalahan dalam tugas saya, saya akan bertanggung jawab untuk memperbaikinya.					
	Setiap pekerjaan yang dibebankan harus diupayakan selesai tepat waktu					
	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan					
10	Upaya dalam memahami tugas yang diberikan perusahaan merupakan keharusan.					
11	Saya dapat menyelesaikan masalah atau menemukan solusi tanpa bantuan dari rekan kerja atau atasan.					

TABULASI DATA

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Ditahan oleh UIN Suska Riau
1. Diarangi 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.

	KEPEMIMPINAN (X)												TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	43
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	48
5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	3	48
6	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	46
7	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	48
8	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	52
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	50
11	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	47
12	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	52
13	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
14	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	52
15	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	44
16	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	54
17	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	43
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	57
19	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	51
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	55
21	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
23	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52
24	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	54
25	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	50
26	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	49
27	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	53
28	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	55
29	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55
30	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	51
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	56
32	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	55
33	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53
34	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
35	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	54
36	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	52
37	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	51
38	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	51
39	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	47
40	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	56

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

41		5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	54
42	©	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	53
43	Hak cipta milk UIN Suska Riau	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	49
44		5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	52
45		4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	53
46		4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	49
47		5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	46
48		4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	50
49		5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
50		5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
51		5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	54
52		4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	49
53		4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	48
54		5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	49

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)											TOTAL	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11		
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	39
6	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	3	46
7	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	37
8	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	41
9	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	45
10	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	44
11	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
12	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	50
13	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	44
14	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	49
15	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	44
16	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	44
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
19	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	50
20	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	47
21	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
22	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	47
23	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	50



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

24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	50
25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	44
27	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	49
28	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	48
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
30	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	46
31	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	51
32	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	48
33	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	50
34	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	47
35	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	50
36	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	48
37	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	48
38	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	48
39	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	47
40	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	49
41	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	49
42	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	47
43	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	45
44	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	47
45	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	46
46	5	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	45
47	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47
48	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	50
49	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	51
50	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	2	44
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
52	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	46
53	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	46
54	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	48

- 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.

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan Perspektif Ekonomi Syariah**, yang ditulis oleh:

Nama : Lisa Febrianti
NIM : 12020526581
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 25 September 2024

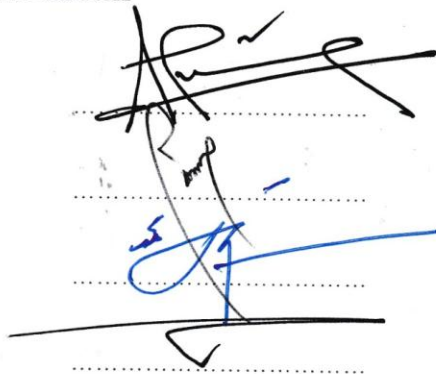
TIM PENGUJI MUNASYAH

Ketua
Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A


Sekretaris
Dr. Musnawati, S.E., MM

Penguji I
Dr. Drs. H. Muh. Said. HM, MA, MM

Penguji II
Dr. Syahpawi, S.Ag., M.Sh



Wakil Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum


Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A
NIP. 19711006 200212 1 003



- a. Penguitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguitan 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 AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
كلية الشريعة و القانون
FACULTY OF SHARIAH AND LAW
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2843/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 05 Maret 2024

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : LISA FEBRIANTI
NIM : 12020526581
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PDAM Tirta Indragiri Tembilahan

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Tembilahan menurut perspektif ekonomi syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

Rektor
Dekan

Dr. Zulkhli, M. Ag
NIP.197410062005011005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/63610
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/2843/2023 Tanggal 5 Maret 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

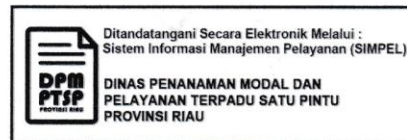
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : LISA FEBRIANTI |
| 2. NIM / KTP | : 12020526581 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA INDRAGIRI TEMBILAHAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : PDAM TIRTA INDRAGIRI TEMBILAHAN |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 7 Maret 2024



Tembusan :
Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PDAM TIRTA INDRAGIRI TEMBILAHAN di Tempat
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

an Syarif Kasim Riau

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



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



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Gedung Eks Multiyears (Lantai 4) Jl. Swarna Bumi Tembilaan
 Telephone (0768) 22904, Faximile (0768) 21383

**REKOMENDASI PENELITIAN
 DAN PENGUMPULAN DATA (SURVEY)**

Nomor : 070/BKBP-EKOSOSBUD/III/2024/68

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR, berdasarkan Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pekanbaru Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISSET/63610 Tanggal 7 Maret 2024 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi, dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **LISA FEBRIANTI**
 NIM : 12020526581
 Program studi/Jenjang : Ekonomi Syariah / S1
 Alamat : Jl. Sulawesi RT.003 RW.001 Kel. Enok Kec. Enok
 Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA INDRAGIRI TEMBILAHAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**
 Lokasi Penelitian : **PDAM TIRTA INDRAGIRI TEMBILAHAN**

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dengan ketentuan :


1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang tidak ada hubungannya dengan penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan penelitian selama 3 (Tiga) bulan terhitung, mulai tanggal 28 Maret s/d 28 Juni 2024.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tembilahan, 28 Maret 2024

**a.n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Kabid Ketahanan Ekospsbud, Agama dan Ormas,


H. NAZARUDIN, SE
 Pembina
 NIP. 19671231 199503 1 010

Tembusan : Disampaikan kepada Yth;
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru.



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



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
PERUMDA TIRTA INDRAGIRI
 Jalan M. Boya No. 07 Telp/Fax. (0768) 325200 / 21083 Email : pdamtirtaindragiri07@gmail.com
TEMBILAHAN - INHIL - RIAU



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 07 /SKET/Perumda/V/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ir.AHMAD HAFIZ
 Jabatan : Direktur

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : LISA FEBRIANTI
 Program Studi : EKONOMI SYARIAH S1
 Fakultas : UNIV. ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

Bahwa yang bersangkutan diatas benar telah mengadakan riset guna menyelesaikan Skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM Tirta Indragiri Tembilahan menurut perspektif ekonomi syariah.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, 08 MEI 2024
 Perusahaan Umum Daerah Air Minum
 Kabupaten Indragiri,


Ir. AHMAD HAFIZ
 Direktur