

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

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

SKRIPSI

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



OLEH :

RINDU RIANA

NIM. 12070121726

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

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RINDU RIANA
NIM : 12070121726
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

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

MENGETAHUI :

**DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL**



Dr. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513200701 2 018

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, memperbanyak atau menyebarkan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Nama
Nim
Program Studi
Fakultas
Judul

Tanggal Ujian

: Rindu Riana
: 12070121726
: S1 Manajemen
: Ekonomi dan Ilmu Sosial
: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir
: 07 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

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

Sekretaris

Hijratul Aswad, SE, M.Ak
NIP. 19860912 202012 1 006

Penguji 1

Dr. Putriana, SE, MM
NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Lusiawati, SE, MBA
NIP. 19780527 200710 2 008

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rindu Riana
 NIM : 12070121726
 Tempat/Tgl. Lahir : Tembilahan, 18 Juli 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



Rindu Riana
 NIM : 12070121726

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

RINDU RIANA

NIM. 12070121726

Penelitian ini dilatar belakangi dengan kepemimpinan transformasional yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, fenomena kepemimpinan transformasional pada BKAD terkadang mereka kurang memperhatikan kebutuhan pegawai dan tidak memberikan motivasi yang cukup. Akibatnya, pegawai merasa kurang bergairah dan semangat dalam bekerja, sehingga tidak termotivasi untuk melakukan perbaikan yang diharapkan oleh pemimpin. Begitu juga dengan variabel budaya organisasi kurang disiplin dan cekatan sehingga kinerja kurang optimal. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 58 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda, dan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCE AND ASSETS AGENCY (BKAD) OF INDRAGIRI HILIR REGENCY

RINDU RIANA

NIM. 12070121726

This research is based on the background of transformational leadership which is one of the factors that affect performance, the phenomenon of transformational leadership in BKAD sometimes they do not pay attention to the needs of employees and do not provide enough motivation. As a result, employees feel less enthusiastic and enthusiastic in their work, so they are not motivated to make the improvements expected by leaders. Likewise, the variables of organizational culture are less disciplined and dexterous so that performance is less than optimal. This research was conducted at the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency. The purpose of this study is to determine the Influence of Transformational Leadership (X1) and Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) at the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency, both partially and simultaneously. The population in this study is all Employees of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency which totals 58 people. The method of determining the sample in this study uses total sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS version 25 program. The results of the study show that the variables of Transformational Leadership and Organizational Culture affect Employee Performance both partially and simultaneously. The result of the determination coefficient was 63.7%, while the remaining 36.3% was influenced by other variables that were not observed in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture and Employee Performance

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



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.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakauh.

Dengan mengucapkan alhamdulillahil'alamain, Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) kabupaten Indragiri hilir” tepat pada waktunya.

Shalawat beriring salam penulis haturkan kepada kekasih Allah SWT yakni Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (SI), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini, ada suka maupun duka yang penulis rasakan. Untuk menyelesaikan pekerjaan dibawah gelar sarjana ini, penulis menggunakan kemauanya yang kuat, upaya yang luar biasa, dan juga kesabaran yang tidak ada habisnya untuk menyelesaikan penelitian ini. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terima kasih kepada orang-orang baik yang selalu memotivasi dan mendoakan serta



Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta

Terkhusus kedua orang tua saya Ayahanda H. Sarbuni dan Ibunda HJ. Hasnawati yang selalu menemani dan mendoakan sepenuh hati memberi cinta tiada henti hingga membakar semangat penulis dalam penulisan ini, serta Kakak Fifi Icha Lestary, S.Pd.i, dan keponakan-keponakan tercinta Delia Okta Sari, Jihan Adiba Alesa, dan Alm. Muhammad Keenan Ataqi, serta keluarga besar yang tiada hentinya mendoakan, memotivasi, memberikan semangat dan selalu menemani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih juga kepada:

1. Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr. Hj. Mahyarni, SE MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Dr. Julina, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Astuti Meflinda SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen S1 yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Henni Indrayani SE, MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi
8. Saipul Al Sukri, M.Si selaku penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
9. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Pihak BKAD yang sudah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan. Terimakasih telah hadir dan memberikan semangat, dukungan, dan suka maupun duka sehingga menciptakan kesan dan kenangan yang sangat berharga. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis serta berjalan Bersama untuk mencapai cita-cita. Maaf atas kekurangan dan semoga kita sukses.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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.

12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari akan keterbatasan kelemahan akan menuntut ilmu pengetahuan.

Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritikan maupun saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi bagi pembaca untuk melakukan hal yang lebih baik lagi dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan rekan-rekan semua.

Pekanbaru, 15 Oktober 2024

Penulis,

Rindu Riana

12070121726



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja	23
2.5.2	Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Transformasional	24
2.5.3	Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi	25
2.6	Penelitian Terdahulu	25
2.7	Kerangka Pemikiran	29
2.8	Konsep Operasional.....	31
2.9	Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN	35
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.2	Jenis dan Sumber Data	35
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5	Skala Pengukuran Data	38
3.6	Analisis Data	39
3.6.1	Statistik Deskriptif	39
3.7	Uji Kualitas Data.....	39
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	40
3.8	Uji Asumsi Klasik	40
3.8.1	Uji Normalitas	40
3.8.2	Uji Multikolinearitas	41
3.8.3	Uji Heterokedastisitas.....	41
3.8.4	Uji Autokorelasi	42
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.10	Uji Hipotesis.....	43
3.10.1	Uji Parsial (T).....	43
3.10.2	Uji Simultan (F)	44
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi	45
BAB IV	GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	46
4.1	Gambaran Umum Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.....	46
4.2	Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir	46



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

4.3	Visi dan Misi.....	48
4.4	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah.....	48
4.5	Struktur Organisasi	50
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1	Karakteristik Responden	55
	Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan terdiri dari 58 pegawai dengan status ASN. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja.	55
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
5.1.2	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
5.1.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	58
5.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	60
5.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)	62
5.3	Uji Kualitas Data.....	65
5.3.1	Uji Validitas	65
5.3.2	Uji Reliabilitas	67
5.4	Uji Asumsi Klasik	67
5.4.1	Uji Normalitas	67
5.4.2	Uji Multikolinearitas	68
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	69
5.4.4	Uji Autokorelasi	70
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
5.6	Uji Hipotesis.....	73
5.6.1	Uji Parsial (Uji T)	73
5.6.2	Uji Simultan.....	75
5.6.3	Koefisien Determinasi	76
5.7	Pembahasan	77
	PENUTUP.....	81
6.1	Kesimpulan.....	81

BAB VI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	88





DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Jumlah ASN pada Kantor BKAD 2020-2023.....	3
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BKAD 2020-2023	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. 2	Indikator Operasional	32
Tabel 3. 1	Skala Likert	38
Tabel 3. 2	Dasar Pengambilan Keputusan Autokorelasi	42
Tabel 3. 3	Kriteria Pengujian	45
Tabel 5. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 5. 4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	58
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	60
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2).....	63
Tabel 5. 7	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	65
Tabel 5. 8	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)...	66
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	66
Tabel 5. 10	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 5. 11	Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov ..	68
Tabel 5. 12	Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 5. 13	Hasil uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 5. 14	Hasil Uji Autokorelasi	70
Tabel 5. 15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 5. 16	Hasil Uji Parsial (uji T).....	74
Tabel 5. 17	Hasil Uji Simultan (uji F)	76
Tabel 5. 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77

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 GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah.....	52



- 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 I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya pencapaian suatu organisasi sangat bergantung dari keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang tepat di dalam sebuah organisasi dapat memberikan dampak positif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan.

Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal, karena sudah seharusnya instansi pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah. Dalam menghadapi kondisi seperti ini, maka instansi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Sumber daya manusia yang saat ini dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum terhadap tujuan instansi pemerintah, karena keberhasilan tujuan instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya terutama para pegawainya. Selain itu, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam melihat kemampuan pengambilan keputusan dengan cepat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan tepat agar hasil yang dicapai dapat semakin maksimal (Nasri, Tamsah & Firman, 2018).

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menekankan pada pemberdayaan pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, memberdayakan masyarakat, dan menjamin demokrasi. Proses transformasi, perlindungan hukum dan jaminan hidup lainnya. Kewenangan yang diberikan oleh undang-undang lebih didasarkan pada persyaratan akuntabilitas publik, yaitu sistem akuntabilitas pemerintah terhadap kelompok layanan. Wujud dan komitmen akuntabilitas publik yang sesungguhnya hanya tercermin dalam bentuk kinerja, termasuk kinerja perencanaan, kelembagaan dan aparatur pemerintah (Lian, 2017).

Menurut Mangkuprawira (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. Karena otoritas publik selalu membutuhkan pegawai untuk kinerja yang benar dari tugas dan tanggung jawab mereka.



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.

Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas disisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi yang telah dilaksanakan. Ekspektasi kinerja individu dibingkai sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Sidin & Della, 2021).

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang bergerak dipengelolaan keuangan daerah dalam hal pertanggungjawaban keuangan daerah diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut merupakan wujud dari penguatan transparansi dan akuntabilitas. Terkait dengan pertanggungjawaban Keuangan Daerah.

Berikut ini adalah data jumlah pegawai ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) di Kantor Bupati Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Tabel 1. 1
Daftar Jumlah ASN Pada Kantor BKAD Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Pegawai
2020	57
2021	51
2022	53
2023	58

Sumber : Kantor BKAD (2023)

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir jumlah pegawai tahun 2023 sebanyak 58 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil
Penilaian Kinerja Pegawai BKAD (2020-2023)

NO	Unsur – unsur	Tahun 2020	Ket	Tahun 2021	Ket	Tahun 2022	Ket	Tahun 2023	Ket
1	a. SKP	78	Baik	76	Baik	84	Baik	82	Baik
2	b. Perilaku kerja								
	1. Orientasi Pelayanan	73	Cukup	73	Cukup	81	Baik	74	Cukup
	2. Integritas	72	Cukup	75	Baik	79	Baik	85	Baik
	3. Komitmen	75	Baik	74	Cukup	81	Baik	84	Baik
	4. Disiplin	73	Cukup	72	Cukup	81	Baik	74	Cukup
	5. Kerjasama	72	Cukup	75	Baik	77	Baik	76	Baik
Rata – rata		73,83	Cukup	74,16	Baik	80,5	Baik	79,16	Baik

Sumber : Kantor BKAD (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai tingkat kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir, hasil penilaian kinerja selama empat tahun terakhir menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2020, penilaian kinerja mencapai 73,83. Kemudian, pada tahun 2021, kinerja meningkat menjadi 74,16, dan terus naik pada tahun 2022 hingga mencapai 80,5. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja menjadi 79,16. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa penilaian terhadap orientasi pelayanan, disiplin, dan kerjasama mengalami perubahan naik turun setiap tahunnya.

Permasalahan kinerja di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir (BKAD) dapat disimpulkan dari data di atas, yaitu kurangnya pengawasan dan penegasan waktu terhadap tugas dan tanggung jawab, termasuk dalam pelaksanaan, pelayanan, serta pembinaan



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

pengendalian fungsi penunjang keuangan. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai tidak tercapai dengan baik, sehingga pengerjaan tugas sering memakan waktu lebih lama dan sering kali melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Semua instansi pastinya memerlukan pemimpin yang dapat mengayomi dan memotivasi bawahannya agar Intansi mampu mencapai target yang diharapkan. Menurut Jufrizen (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan semangat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai cenderung membaik ketika mereka memiliki semangat bekerja, terutama di bawah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional di instansi tercermin dalam suasana kerja yang positif, di mana anggota tim merasa termotivasi dan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, anggota tim merasakan keberhasilan yang dicapai secara kolektif, yang dapat meningkatkan kebanggaan dan motivasi mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 8 Januari 2024 dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, kepemimpinan para kepala bidang dianggap cukup baik karena mereka selalu mendengarkan keluhan pegawai. Namun, terkadang mereka kurang memperhatikan kebutuhan pegawai dan tidak memberikan motivasi yang cukup. Akibatnya, pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

merasa kurang bergairah dan semangat dalam bekerja, sehingga tidak termotivasi untuk melakukan perbaikan yang diharapkan oleh pemimpin.

Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023). Menurut hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ervin, Lisa, dan Rona dalam jurnal dimensi pada Maret (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan bahwa pegawai berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, yang akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan berkelanjutan. Budaya organisasi yang diterapkan adalah BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Namun, wawancara menunjukkan bahwa ada beberapa masalah terkait budaya organisasi di BKAD yang belum teratasi. Ini menjadi perhatian penting untuk meningkatkan integrasi nilai-nilai budaya yang diharapkan. (a) Berorientasi Pelayanan, yaitu memahami kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan. Terdapat masalah pada poin cekatan dimana pegawai kurang cepat dan mahir dalam menyelesaikan pelayanan



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.

publik yang ada. (b) Akuntabel, yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi. Tetapi masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan. terlihat dari pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan, tidak disiplin pada saat apel pagi, datang tidak sesuai jam kerja, dan menyebabkan pelayanan publik tidak maksimal. (c) Kompeten, yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. (d) Harmonis, yaitu menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. (e) Loyal, yaitu memegang teguh ideologi Pancasila dan UUD 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah. (f) Adaptif, yaitu cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, serta bertindak proaktif. (g) Kolaboratif, yaitu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi dan terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah.

Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari (Desy Lestari 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Berbanding lurus dengan penelitian dari (Fauzan, dkk 2023) bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari (Rivai 2020) menunjukkan bahwa secara persial kepemimpinan transformasional dan budaya 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.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance – Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organsasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tuljulan pelnellitian ini adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan serta pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Intansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan dari intansi pemerintahan untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi dan bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

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.

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian dan waktu penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas yang terdapat di Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD).

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil dari penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI :PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan mengenai 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam suatu instansi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat pencapaian suatu instansi diukur dari kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan baik.

Kinerja definisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang mencapai hasil atas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan instansi.

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.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut kasmir (2016), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil kerja maupun perilaku kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan pegawai dalam pencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab sehingga kinerja optimal.

5. Motivasi kerja

Merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi tempat bekerja. Lingkungan kerja baik berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerjanya.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana dia bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

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

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar pegawai dan atau antar pimpinan

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan jabatannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mampu bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan salah satu teori kepemimpinan yang paling populer, karena pengaruhnya besar terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang transformatif mampu membuat karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi organisasi (Hansen dan Pihl-thingvad, 2019 dalam Hidayat dan Rofaida, 2021). Hal positif tersebut akhirnya akan berkorelasi positif dengan kinerja individu dan organisasi.

Menurut Priarso dkk (2018) gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin mengintegrasikan kreatifitas, ketekunan, energi positif, dan intuisinya, serta peka terhadap pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berdampak bagi pegawai.

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.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang dalam pelaksanaannya pemimpin banyak memberikan inspirasi dan dukungan kepada para pegawai untuk lebih berkembang demi pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para pegawai, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Emron Edison dkk (2016) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas, Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian, Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

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

3. Merangsang anggota, Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim, Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Hidayat & Rofaida (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi dengan :

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal) Tingkah laku pemimpin itu sangat dikagumi oleh para pengikutnya sehingga para pengikut sangat memuji, menghormati, meniru dan mencontohnya. Pemimpin memancarkan kepercayaan diri dan ketertarikan pada pengikut mereka, sehingga ada hubungan emosional pada tingkat tertentu.
2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi) Perilaku pemimpin secara jelas menunjukkan visi yang mendorong dan menginspirasi pengikut. Pemimpin menantang pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, menyampaikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan, dan memberikan tugas yang bermakna.
3. *Intellectual Simulation* (stimulasi intelektual) Pemimpin bersedia mengambil risiko dan mengumpulkan ide dari pengikutnya untuk menginspirasi dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin

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.

menjadi kerangka mental pengikut untuk menghubungkannya dengan pemimpin, organisasi dan rekan-rekannya, serta tujuan organisasi.

4. *Individualized Consideration or Individualized attention* (pertimbangan individu) Pemimpin ada ketika pengikut membutuhkannya, pemimpin ini bertindak sebagai mentor, mendengarkan keprihatinan dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan akan rasa hormat dan penghargaan atas kontribusi individu terhadap organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulaksono (2019), Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menajai pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Syamsir (2017), Budaya organisasi dapat dikatakan sebagaikebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Menurut Mauli & Eunike (2020), Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga



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

dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam instansi sehingga anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Menurut Busro (2018), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi.
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulaksono (2019) indikator budaya organisasi dapat dikemukakan yaitu:

1. Inovatif memperhitungkan resiko
artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

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

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja
Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehalannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Sebuah organisasi bila memiliki seorang pimpinan yang handal akan lebih mampu mengantisipasi permasalahan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi sampai pada tujuannya. Karena itulah kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemimpin transformasional menumbuhkan tingkat kepercayaan di antara karyawan, selanjutnya mengakumulasi nilai-nilai pemikiran karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Chandra & Priyono, 2016).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Welly nuasa adri, Susi evanita, Dina patrisia (2019). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada bawahan akan membuat mereka memiliki kinerja yang tinggi.

2.4.2 Hubungan Antar Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robins, 2017).

Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota



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

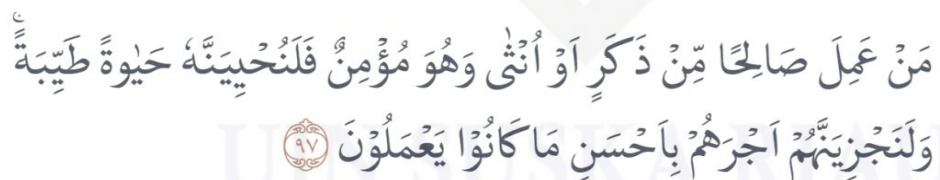
organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik.

Menurut hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ervin, Lisa, dan Rona dalam jurnal dimensi pada Maret (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja merupakan proses yang nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai suatu proses dimana suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan apa yang dipekerjakan dalam suatu organisasi. Kinerja dalam pandangan islam disebutkan dalam (Q.S An – Nahl ayat 97)



Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan

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.

kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang janji Allah SWT. Bagi seseorang yang mengerjakan amal saleh yang sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunah, baik dia laki-laki maupun perempuan yang dalam keadaan beriman. Dalam dunia kerja dijelaskan bahwa seorang karyawan atau pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Transformasional

Dalam islam kepemimpinan sebagai tugas amanah dan tanggung jawab dari Allah yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada para anggotanya saja yang dipimpin tetapi juga kepada Allah. Perilaku pemimpin yang ideal yaitu perilaku yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (dir) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan Dia banyak menyebut Allah

Maksud dari ayat diatas adalah kita sebagai pemimpin harus memiliki jiwa keteladanan yang terdapat pada diri Rasulullah. Pertama dalam arti kepribadian beliau secara totalitannya adalah teladan. Kedua dalam kepribadian beliau hal-hal yang patut diteladani.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi Hal yang sangat penting disebut organisasi yang baik, harus disadari dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan dan bawahan. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok.

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ۚ

Artinya : Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya. (Q.S Alinsyiqaq Ayat 6)

Maksud dari ayat diatas adalah manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak dalam perjalanan kepada tuhanNya dan dapat tidak, dia akan menemui Tuhan-Nya untuk menerima pembalasan-Nya dan perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penilitin
1	Ahmad Fauzan, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, dan Hasrudy Tanjung (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian adalah objek penelitian, dan variabel pemediasi yaitu variabel komitmen organisasi.
2	Agis Pebrian, Rita	Pengaruh Kepemimpinan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah	Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Peneliti
2	Tri Yusnita, dan Arga Sutrisna (2023)	Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya	dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya	yang berbeda.
3	Gilang Pratama dan E Elisti (2020)	Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z	Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terbesar terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z, Kepemimpinan dengan gaya transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z dan selanjutnya Kepuasan Kerja terbukti memediasi ketiga variabel eksogen terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan mediasi kepuasan kerja dan menggunakan subjek oada angkatan kerja generasi Z.
4	Lisnawati, St. Rukaya, dan Sri Adrianti Muin (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan penajam	Perbedaan penelitian ini adalah subjek dan dilakukan pada Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara serta memiliki 3 variabel bebas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Peneliti
		Utara	paser utarate	
5	Septia Rizki Mutiara, Badia Perizade, dan Yuliani Syapril (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.	Perbedaan penelitian ini dari segi subjek yang di gunakan berbeda. Perbedaan lainnya dari segi variabel Y yaitu motivasi sebagai variabel intervening
6	Firman Syah Noor (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian ini dari segi variabel yang Y yang berbeda serta memiliki Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi
7	Kadek Pioni, I Gusti Ayu Wimba, dan	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi	Perbedaan penelitian ini adalah subjek dan dilakukan pada Dinas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Peneliti
	I Made Suasti Puja (2023)	dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar	secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dimana diperoleh $F_{hitung} = 53,859 > F_{tabel} = 3,15$.	Pendidikan Kabupaten Gianyar, dengan jumlah populasi 180 orang dan sampel 64 orang dengan menggunakan teknik slovin dan dengan metode penentuan sampel menggunakan simple random sampling
8	Qonitah and Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D. and Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D (2024)	Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia	Sementara Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.	Beda penelitian ini dilihat terdapat 3 variabel bebas dan variable X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja.
9	Suci Yulia Rejeki R, Masdar Mas'ud, dan Maryadi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, serta variabel kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan	Perbedaan penelitian ini dari subjek penelitian dan terdapat variabel motivasi

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Peneliti
			Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep.	
10	Retno Ayu Puspita S dan Lucy Warsindah (2021)	Pengaruh Gaya Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerjasekretaris Daerah Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai. Dari gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian ini di subjek penelitian dan variabel yaitu disiplin kerja

2.7 Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Menurut (Robbins, 2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Selain itu pengaruh dari budaya organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik, dimana di dalam organisasi terjadi kerjasama dan komunikasi yang baik antar pegawai. Hal ini dapat mendorong kinerja dari

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

pegawai sehingga dapat tercipta budaya organisasi yang baik dan terarah yang dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan.

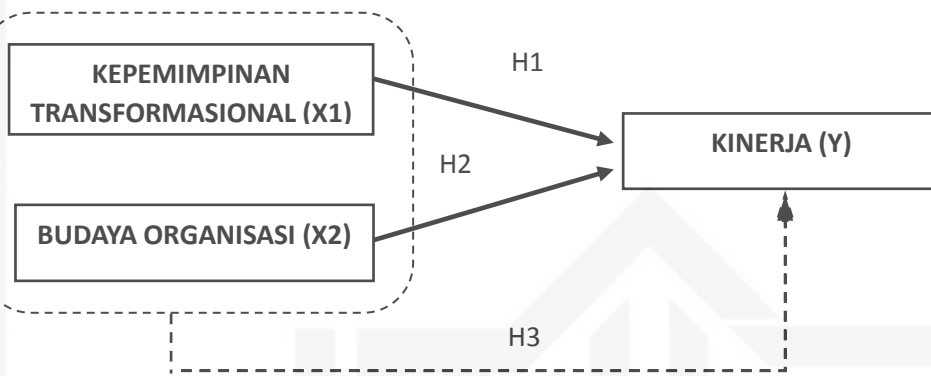
Berdasarkan hasil penelitian Hairudinor dkk (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu. Berbanding lurus dengan penelitian Rivai (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Kurniati dan Rojuaniah (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan, integritas perilaku ditingkatkan dan budaya organisasi ditingkatkan maka secara bersama-sama akan mempengaruhi hasil serta kinerja karyawan pada Perusahaan.

Berdasarkan dari kerangka teoritis dan penelitian terdahulu, maka dibentuk lah model penelitian seperti yang terlihat di gambar bagan penelitian di bawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : (Kasmir, 2018)

Keterangan :



: Pengaruh secara persial



: Pengaruh secara simultan

2.8 Konsep Operasional

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*variabel independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2).
- b. Variabel terikat (*variabel dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2. 2
Indikator Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Kasmir, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan Hubungan antar karyawan. (Kasmir, 2018)	
2	Kepemimpinan transformasional	Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang transformatif mampu membuat karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi organisasi Hidayat & Rofaida (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized Influence</i> (pengaruh ideal) 2. <i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspirasi) 3. <i>Intellectual Stimulation</i> (stimulasi intelektual) 4. <i>Individualized Consideration or Individualized attention</i> (pertimbangan individu) Hidayat & Rofaida (2021)	
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Hari Sulaksono (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi memperhitungkan resiko 2. Perhatian Terhadap Rincian 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempertahankan dan stabilitas kerja Hari Sulaksono (2019)	

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

Bedasarkan Penelitian sebelumnya oleh Retno Ayu Puspita S dan Lucy Warsindah (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerjasekretaris Daerah Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju. Menunjukkan Hasil dari penelitian ini Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju, maka diajukan :

H1: Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

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.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Yasnimar Ilyas dan Indarti Telaumbanua (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur. Menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinana Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka diajukan :

H2: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Kadek Pioni, I Gusti Ayu Wimba, dan I Made Suasti Puja yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. menunjukkan hasil penelitian secara simultan maupun parsial variabel Kepemimpinanan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

H3: Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan pendapat Sinambela tersebut, maka hipotesis penelitian adalah diduga bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir

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

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah yang berlokasi di Tembilahan, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir.

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yakni jenis penelitian ilmiah yang datanya berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner penelitian. Data ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Data skunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan melalui perantara seperti individu ataupun suatu dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari buku-buku referensi, jurnal, dan penggunaan media internet untuk

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.

mengumpulkan data-data yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2016), Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat dipelajari oleh peneliti.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah pegawai tahun 2023 sebanyak 58 pegawai dengan status Aparatur Sipil Begara (ASN).

2. Sampel

Sugiyono (2016), Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dapat dipelajari oleh peneliti, oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi. Populasi yang dijadikan sebagai sampel harus memiliki karakteristik utama agar dapat mewakili populasi. Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi pegawai yang terdapat pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten Indragiri hilir adalah sebanyak 58 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN).

Karena Jumlah subjek keseluruhan hanya 58 maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh disebut juga metode sensus.

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.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2020), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun menggunakan telepon. Adapaun pedoman wawancara dalam penelitian ini yaitu penulis membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta daftar pertanyaan ini dijadikan pedoman dalam melaksanakan wawancara dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Daftar jawaban pernyataan alternatif dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai 5 dengan rangkaian urutan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak

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.

Setuju (STS). Kuesioner akan disebarakan secara langsung kepada responden. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian. Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sengaja. Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya..

3.5 Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini ialah skala likert. Menurut Sugiyono (2016), skala likert merupakan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu fenomena. Dalam penggunaan skala likert terdapat lima tingkatan skor yang bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

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

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang akan dilakukan setelah semua data terkumpul. Proses analisis data ini mencakup tahapan-tahapan seperti menyusun data dalam bentuk tabel berdasarkan variabel dari semua responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016)**, statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan seluruh data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat sebuah kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data statistik deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.

3.7 Uji Kualitas Data

Kuesioner yang telah dibuat harus diperiksa kualitasnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid dan reliabel, karena keakuratan dari data-data yang diolah akan menentukan kualitas hasil penelitian.

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

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen penelitian. Instrumen yang valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Hasil penelitian akan dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang sudah terkumpul dengan data yang benar-benar terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2016). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* yakni membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif, maka dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur dalam penggunaannya. Sehingga instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur suatu objek yang sama dan akan tetap menghasilkan data-data yang sama. Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel bila ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's alpha, suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang

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.

baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas dideteksi menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov- Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang kuat atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel. Pengujian multikolinearitas sebaiknya dilakukan bila terdapat lebih dari satu variabel independen. Apabila terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen, maka hal tersebut berdampak negatif terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Jika nilai (VIF) < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi bersifat konstan atau tidak. Jika variabel dari satu observasi ke observasi lainnya konstan, maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya bisa disebut

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.

heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik ialah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi tidak heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada kesalahan antara model regresi linear pada periode tertentu (t) dengan periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki autokorelasi (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji korelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin – Watson (DW). Berikut adalah tabel yang menjelaskan cara pengambilan keputusan menggunakan uji Durbin – Watson (DW).

Tabel 3. 2
Dasar Pengambilan Keputusan Autokorelasi

No.	Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
1.	Ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
2.	Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dL \leq d \leq dU$
3.	Ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
4.	Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
5.	Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Ghozali (2018)

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara dua arah atau lebih dari variabel independen di satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun rumus dari persamaan regresi linear berganda ialah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Budaya Organisasi

β₁ = Koefisien Regresi Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional

β₂ = Koefisien Regresi Untuk Variabel Budaya Organisasi

e = Errors

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (T)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa baik pengaruh variabel independen secara individu menjelaskan variabel dependennya

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

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

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

(Ghozali, 2018). Uji hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2). secara individu terhadap Kinerja (Y) Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2). secara individu terhadap Kinerja (Y) Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

3.10.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan perbandingan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ sehingga dapat ditentukan nilai kritis. Nilai alpha yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < \alpha$ (0,05), maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2). secara individu terhadap Kinerja (Y) Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa baik suatu model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu yang menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Model regresi yang baik yaitu jika nilai R^2 mendekati 1, yang menunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 3
Kriteria Pengujian

No.	Nilai Korelasi	Keterangan
1.	0	Tidak Berkorelasi
2.	0,1 – 0,20	Sangat Rendah
3.	0,21 – 0,40	Rendah
4.	0,41 – 0,60	Agak Rendah
5.	0,61 – 0,80	Cukup
6.	0,81 – 0,99	Tinggi
7.	1	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2016

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

BAB IV

GAMBARAM UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam Gambaran umum objek penelitian ini akan dibahas antara lain : profil Kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir ,Visi Misi dan Tugas, Fungsi, serta Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

4.2 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam rangka mewujudkan pembentukan perangkat daerah yang sesuai dengan prinsip desain organisasi dan berdasarkan pasal 21 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir melakukan evaluasi terhadap perangkat daerah dan melakukan penyesuaian terhadap kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja organisasi pada Badan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Sebagaimana perubahan nomenklatur tersebut maka Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Indragiri Hilir berubah menjadi Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah



Kabupaten Indragiri Hilir dan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembentukan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang dilatarbelakangi oleh perubahan pengelolaan keuangan daerah dalam hal pertanggungjawaban keuangan daerah diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut merupakan wujud dari penguatan transparansi dan akuntabilitas. Terkait dengan pertanggungjawaban Keuangan Daerah, setidaknya ada 7 (tujuh) laporan keuangan yang harus dibuat oleh Pemerintah Daerah yaitu, neraca, laporan realisasi anggaran, laporan operasional, laporan perubahan saldo anggaran lebih, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan.

Selanjutnya konsekuensi logis dari perubahan pertanggungjawaban tersebut adalah terintegrasinya pengelolaan keuangan dengan meningkatkan koordinasi antar berbagai pihak dalam penyusunan laporan keuangan berbasis akrual. Dokumen pelaksanaan dan penatausahaan keuangan harus mengalir sehingga bisa mendukung pencatatan berbasis akrual. Basis akrual ini merupakan basis yang baru untuk Pemerintah Daerah sehingga dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak di Pemerintahan Daerah diperlukan untuk menciptakan kesuksesan penerapan basis akuntansi akrual.

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.

4.3 Visi dan Misi

1. Visi

“ Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berkualitas dalam mendukung pemerintahan daerah yang amanah dan akuntabel”

2. Misi

- a. Peningkatan kualitas pelayanan keuangan daerah, manajemen aset/barang daerah serta sinergitas pengelolaan keuangan daerah
- b. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur pengelola keuangan dan aset daerah
- c. Peningkatan sarana dan prasarana dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah

4.4 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah

1. Kedudukan

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan

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.

Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dengan kedudukan :

- a. Badan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah
- b. Badan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas dan Fungsi

Tugas pokok Badan Keuangan dan Aset Daerah adalah melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Keuangan Daerah dan Pengelola Aset Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, Badan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Keuangan lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan tehknis penunjang urusan Pemerintahan dibidang Keuangan Lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis penunjang urusan Pemerintahan dibidang keuangan lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi- fungsi penunjang urusan Pemerintahan dibidang keuangan lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;



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

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.5 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir terdiri atas :

1. Kepala Badan

2. Sekretariat, terdiri dari :

- a) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
- b) Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c) Subbagian Keuangan dan Perlengkapan

3. Bidang Perbendaharaan Daerah, terdiri dari :

- a) Subbidang Pengelolaan Kas Daerah
- b) Subbidang Penatausahaan Belanja Daerah
- c) Subbidang Pengendalian Belanja Daerah

4. Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah

- a) Subbidang Akuntansi Pendapatan dan Pembayaran
- b) Subbidang Akuntansi Belanja
- c) Subbidang Pelaporan

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.

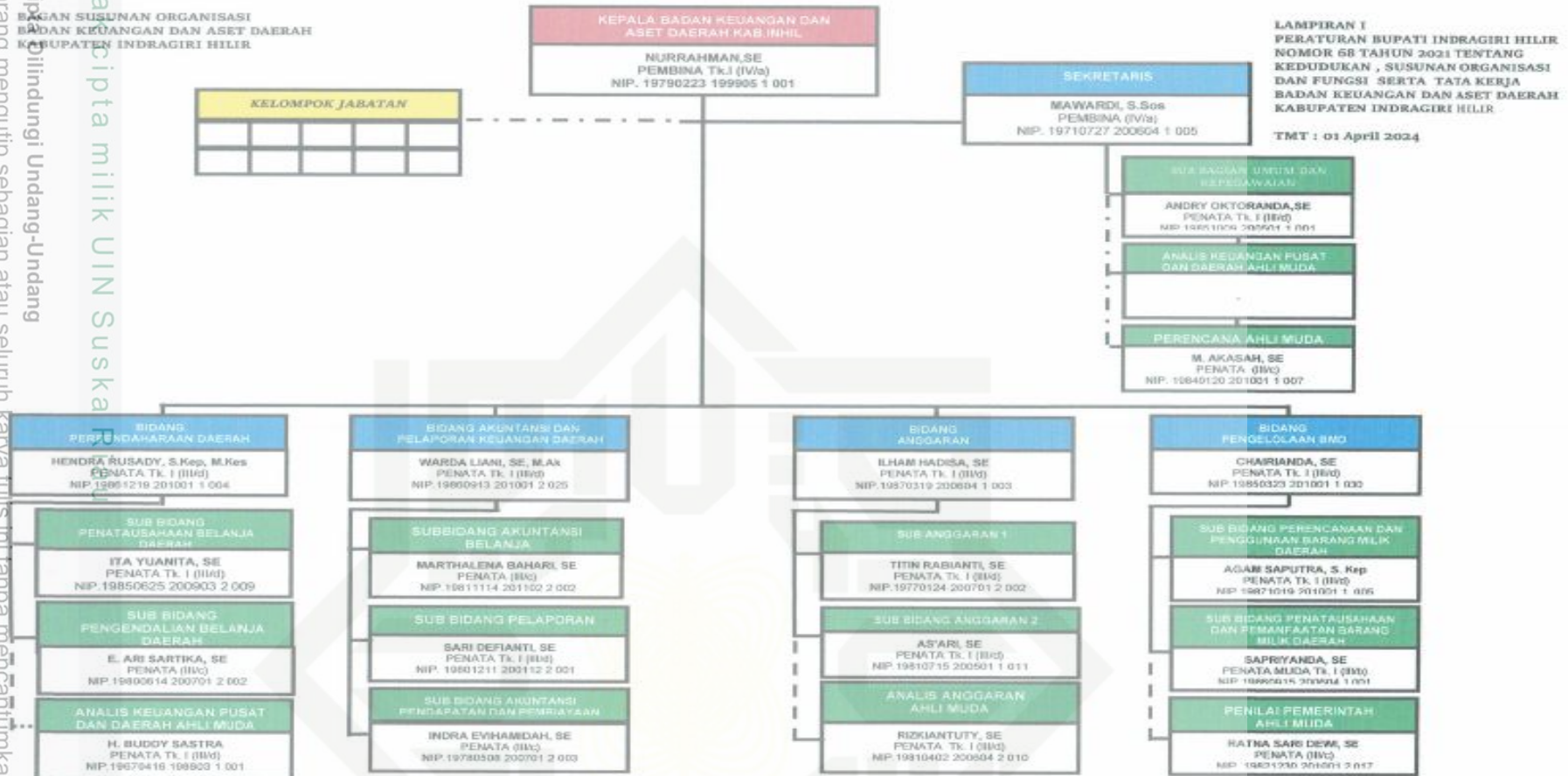
5. Bidang Anggaran

- a) Subbidang Anggaran 1
- b) Subbidang Anggaran 2
- c) Subbidang Anggaran 3

6. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, terdiri dari :

- a) Subbidang Perencanaan dan Penggunaan Barang Milik Daerah
- b) Subbidang, pengamanan, Pemindahtanganan, Penilaian dan Penghapusan Barang
- c) Subbidang Penatausahaan dan Pemanfaatan Barang Milik Daerah

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah



© HAK CIPTA MILIK UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic U

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi BKAD Provinsi Riau dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah pada bidang Keuangan dan Aset Daerah.

Untuk melaksanakan tugas Kepala BKAD menyelenggarakan fungsi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai fungsi tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.

3. Kepala Bidang Anggaran Daerah

Kepala Bidang Anggaran Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Sub Bidang Penyusunan Anggaran, Subbidang Evaluasi dan Pengendalian Anggaran, dan Subbidang Fasilitasi dan Pembinaan Anggaran.

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

4. Kepala Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah

Kepala Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penerimaan Daerah, Subbidang Pengelola Kas daerah, dan Subbidang Belanja Daerah.

5. Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Akuntansi dan Konsolidasi Subbidang Analisa Data dan Pelaporan, dan Subbidang Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan.

6. Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penatausahaan Barang Milik Daerah, subbidang Pemanfaatan dan Pengamanan Barang Milik daerah, dan Subbidang Pemindahtanganan Pemusnahan dan Penghapusan Barang Milik Daerah.

Badan Keuangan dan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi pertanggungjawaban dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugas BKAD menerapkan prinsip – prinsip tata kelola pemerintah yang baik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

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 VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kabupaten Indragiri Hilir maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda kepemimpinan transformasional bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Budaya Organisasi secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda budaya organisasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat dari uji F hitung sebesar $(51,023) > F \text{ tabel } (4,01)$ dan $\text{sig } (0,000) < (0,05)$. Adapun besaran pengaruhnya ditunjuk dengan Koefisien Determinasi (R^2) bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi sebesar 63,7%, sedangkan

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.

sisanya 36,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut

1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan pengukuran lainnya untuk meningkatkan kinerja. Misalnya, pada kepemimpinan transformasional, dapat ditambahkan indikator motivasi pegawai

untuk mendorong mereka dalam melaksanakan tugas dengan baik. Sementara itu, dalam budaya organisasi, pengukuran seperti agresivitas dalam bekerja bisa ditambahkan, karena kinerja yang tinggi dapat tercapai jika pegawai memenuhi standar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Kinerja yang baik harus didukung oleh disiplin dan kerja keras yang tinggi. Selain itu, pada kinerja pegawai, bisa ditambahkan pengukuran untuk meningkatkan pengawasan, waktu, dan kualitas, yang akan mendorong pegawai untuk lebih patuh dan menghasilkan kinerja yang semakin baik.

- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir untuk lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional para pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perlu juga untuk meningkatkan budaya organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperhatikan perkembangan dan fenomena terbaru dalam pelaksanaan penelitian, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pengembangan pengetahuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Adri, W. N., Evanita, S., & Patrisia, D. (2019). The Influence of Transformational Leadership Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable in Ibnu Sina Hospital in West Sumatera. *Proceedings of the Third Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019)*, 180–191.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1*. Prenadamedia Group.
- Chandra, T., & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534.
- Fauzan, R., Setiawan, R., Suryati, A., Putro, E., Mayasari, N., Mashadi, Kusnadi, I. H., Raharjo, A. A., Sucandrawati, N. L. K. A. S., Bilgies, A. F., Khamaludin, & Bagea, A. (2023). *Manajemen Perubahan*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Fisher, J. L., & Koch, J. V. (1996). *Presidential Leadership: Making a Difference Illustrated Edition*. Oryx Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 9th ed.* Undip.
- Harudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48–54.

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



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.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 768–778.
- Ilyas, Y., & Telaumbanua, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur. *Economicus*, 15(1).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Kasmir. (2012). *Dasar-dasar Perbankan Revised edition, 10th printing*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Kinerja*, 18(2), 231–238.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (D. Wardiah & D. Nuzulia, Eds.). NoerFikri Offset.
- Lishawati, Rukaya, St., & Muin, S. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 6(1).
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai. *Ecodemica*, 3(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan 7*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.



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.

- Mangkuprawira, Tb. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Mutiara, S. R., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10).
- Nababan, E. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam*.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1).
- Noor, F. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Pasla, B. N. (2023). Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli. *BAMS*.
- Pebrian, A., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Maneksi*, 12(2).
- Pioni, K., Wimba, I. G. A., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 22–31.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.
- Qonitah, Wiyadi, & Imronudin. (2024). *Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia*.
- Rahim, S. Y. R., Mas'ud, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 141–153.



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.

- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 41–59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi 16th edition, 6th printing* (R. Saraswati & F. Sirait, Trans.). Salemba Empat.
- S, R. A. P., & Warsindah, L. (2021). Pengaruh Gaya Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sekretaris Daerah Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 2(2).
- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D 2nd ed*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish Grup CV. Utama.
- Susanti, E. N., Aristiani, L. A., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 1–15.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 231–245. <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.313>
- Wibowo, M.Phil. 2011. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Rajawali Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Kuisisioner ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan program studi strata satu di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu pelaksanaan penelitian ini, dan peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu. Sekian dan Terimakasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Peneliti:

RINDU RIANA
12070121726

- 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.

PROFIL RESPONDEN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA D3 D4
 S1 S2 _____
- Masa Kerja : <10 thn 10-30 thn > 30 thn

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan dengan seksama dan jawablah dengan baik dan benar
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (√) pada kolom yang mewakili pilihan Bapak/Ibu dengan petunjuk sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) : bernilai 5
 - b. Setuju (S) : bernilai 4
 - c. Netral : bernilai 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : bernilai 2
 - e. Sangat Tidak Setuju : bernilai 1
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang telah memberikan lembar kuesioner tersebut
6. Terima kasih atas partisipasi para Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) dan Selamat Bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. KINERJA

No	pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan instansi					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan instansi					
3	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien					
4	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
5	Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik					
6	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, untuk meminimalisir kesalahan					
7	Saya mampu menghemat biaya sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan					
8	Saya selalu membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.					
9	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain untuk mencapai hasil yang optimal.					

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. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menghormati pemimpin dalam menciptakan hubungan yang harmonis					
2	Pimpinan menjalin hubungan emosional yang baik dengan para pegawai					
3	Pimpinan adalah panutan saya dalam melakukan pekerjaan					
4	Pimpinan menginspirasi para bawahannya untuk mencapai visi instansi					
5	Pimpinan selalu optimisme untuk pencapaian tujuan masa depan organisasi					
6	Pimpinan selalu mengumpulkan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan					
7	Pemimpin selalu bersedia mengambil resiko dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan					
8	Pemimpin mendorong kreativitas para bawahan untuk memajukan organisasi ke arah yang lebih baik					
9	Pemimpin memberikan saran atau nasehat teknis yang terkait dengan pekerjaan					
10	Pimpinan selalu ada saat para bawahan membutuhkannya					
11	Pimpinan siap membimbing bawahan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan					
12	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas kontribusi individu terhadap instansi					

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

3. BUDAYA ORGANISASI

No	pernyataan	SS	S	N	TS	ST S
1	Saya didorong untuk berinovasi dan meningkatkan kreatifitas dalam bekerja					
2	Saya didorong untuk berani mengambil resiko dalam mengerjakan pekerjaan					
3	Saya didorong untuk bertindak cermat dan memperhatikan hal-hal secara detail dalam bekerja					
4	Saya bekerja selalu fokus dalam orientasi untuk hasil yang optimal					
5	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim					
6	Dengan kerja sama tim, pekerjaan akan cepat terselesaikan					
7	Saya selalu berada pada jam kerja agar pekerjaan lebih produktif					
8	Saya selalu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja agar pekerjaan terlaksana dengan baik					
9	Saya memiliki produktivitas kerja yang tinggi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner Penelitian

1. Kinerja (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	2	5	2	5	2	2	3	2	2	25
11	3	3	4	5	5	3	5	4	3	35
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	5	5	5	4	3	5	5	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	3	5	5	5	5	3	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
22	3	5	3	3	5	3	3	3	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	4	5	4	4	3	4	5	4	38
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
27	5	5	3	5	5	3	5	5	5	41
28	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
37	5	5	4	5	5	3	5	3	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengidentifikasi sumber 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.

41	5	5	5	4	2	5	5	3	4	38
42	5	5	5	3	5	3	5	4	3	38
43	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38
46	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
47	5	5	5	3	5	3	5	5	5	41
48	5	3	3	3	5	3	3	3	3	31
49	4	5	3	3	5	3	2	3	3	31
50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
51	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
52	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
53	5	4	3	4	3	4	4	4	4	35
54	53	5	4	5	4	5	4	4	4	39
55	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
56	2	1	1	1	1	1	1	2	1	11
57	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	56
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
11	2	5	3	1	2	5	3	3	4	3	2	2	35
12	2	5	2	2	5	2	5	2	5	5	2	3	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	56
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	4	2	3	5	3	3	3	2	3	3	4	3	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
22	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	35



23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
25	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	41
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	40
27	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	46
28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	44
29	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	46
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
32	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	41
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
36	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	41
37	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	38
38	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	45
39	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	43
40	3	3	3	2	5	3	2	3	4	3	4	3	4	38
41	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	40
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
44	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	50
45	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	44
46	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	43
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	48
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55
52	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
53	5	3	5	3	5	2	3	5	2	5	2	3	5	46
54	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	46
55	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	45
56	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	19
57	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	15
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

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



3. Budaya Organisasi (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	3	5	5	5	3	5	5	4	5	40
11	3	5	4	5	3	5	5	3	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
22	4	5	2	3	4	3	4	4	4	33
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	3	5	4	5	4	4	5	4	4	38
26	3	5	4	4	4	4	4	4	5	37
27	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
28	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
33	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
36	3	5	4	4	5	4	4	4	4	37
37	5	3	3	5	3	3	3	5	3	33
38	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
39	5	3	5	4	3	4	5	4	5	38
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
42	3	3	3	5	3	4	3	5	4	33

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.

43	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20
44	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36
45	5	3	4	5	4	4	5	4	4	38
46	3	3	5	4	4	4	3	4	4	34
47	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
48	2	4	3	5	3	5	3	5	3	33
49	2	3	5	4	3	5	3	5	3	33
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	3	5	4	5	4	5	4	5	4	39
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
56	2	1	1	2	1	1	2	1	1	12
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
58	1	1	1	2	1	1	1	2	1	11

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Lampiran 3: Hasil Olah Data

1. Uji Validitas

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42,28	116,484	,883	,963
X1.2	42,40	121,858	,773	,966
X1.3	42,34	118,791	,878	,964
X1.4	42,52	118,394	,859	,964
X1.5	42,07	119,504	,808	,966
X1.6	42,48	119,903	,835	,965
X1.7	42,41	122,001	,803	,966
X1.8	42,40	118,875	,891	,963
X1.9	42,21	121,886	,804	,966
X1.10	42,28	119,712	,829	,965
X1.11	41,95	120,436	,795	,966
X1.12	42,00	120,702	,808	,965

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34,98	53,701	,748	,965
X2.2	34,69	53,832	,816	,961
X2.3	34,76	52,713	,874	,958
X2.4	34,62	55,397	,849	,960
X2.5	34,86	52,998	,830	,961
X2.6	34,71	53,790	,887	,958
X2.7	34,66	52,932	,912	,957
X2.8	34,67	54,786	,843	,960
X2.9	34,74	52,897	,907	,957

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	34,17	54,461	,803	,957
Y1.2	34,17	54,075	,815	,956
Y1.3	34,31	52,814	,849	,955
Y1.4	34,45	55,339	,747	,959
Y1.5	34,21	53,395	,794	,957
Y1.6	34,50	52,360	,846	,955
Y1.7	34,19	53,174	,902	,952
Y1.8	34,29	52,702	,885	,953
Y1.9	34,40	53,647	,874	,953

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	12

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	9

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	9

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,85988838
Most Extreme Differences	Absolute	,181
	Positive	,153
	Negative	-,181
Test Statistic		,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c

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

4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,810	3,219		2,116	,039		
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,077	,242	2,148	,036	,503	1,986
	Budaya Organisasi	,617	,112	,617	5,490	,000	,503	1,986

- a. Dependent Variable: Kinerja



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.

5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,585	2,423		3,130	,003
	Kepemimpinan Transformasional	-,011	,058	-,035	-,192	,849
	Budaya Organisasi	-,103	,085	-,225	-1,222	,227

a. Dependent Variable: Abs_RES1

6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 ^a	,650	,637	4,947	1,523

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,810	3,219		2,116	,039
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,077	,242	2,148	,036
	Budaya Organisasi	,617	,112	,617	5,490	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

8. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,810	3,219		2,116	,039
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,077	,242	2,148	,036
	Budaya Organisasi	,617	,112	,617	5,490	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2497,814	2	1248,907	51,023	,000 ^b
	Residual	1346,255	55	24,477		
	Total	3844,069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Kepemimpinan Transformatioanal

10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,637	4,947

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Kepemimpinan Transformatioanal

Lampiran 4 1: Dokumentasi

© 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3663/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 03 Juni 2024 M
 Sifat : Biasa 26 Zulqaidah 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
 Yth. Henni Indrayani, SE, MM
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :
 Nama : Rindu Riana
 NIM : 12070121726
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:
"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR".
 Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan I


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

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor	: B-3081/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024	Pekanbaru, 08 Mei 2024 M
Sifat	: Biasa	29 Syawal 1445 H
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Riset	

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

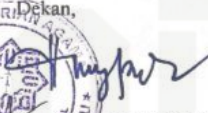

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: Rindu Riana	
NIM	: 12070121726	
Jurusan	: Manajemen	
Semester	: VIII (Delapan)	

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi
 Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD)
 Kabupaten Indragiri Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
 memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.


 Dekan,

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



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.



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

Jalan Akasia Nomor 01, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214
 E-mail: bpkadinhil@gmail.com

Tembilahan, 18 September 2024

Nomor : 400.3/ 619 /BKAD
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Hal : Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di-
 Pekanbaru

Berdasarkan Rekomendasi Penelitian dan Pengumpulan Data (Survey) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir Nomor : 070 /BKBP-EKOSOSBUD/VIII/2024/162 Tanggal 13 Agustus 2024 Hal Rekomendasi Penelitian dan Pengumpulan Data Mahasiswa atas nama :

Nama : Rindu Riana
 NIM : 12070121726
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Riset : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir
 TMT : 13 Agustus s.d 13 Nopember 2024

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan Penelitian dan Pengumpulan Data pada tanggal 18 September 2024 di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Kepala Badan Keuangan
 Dan Aset Daerah
 Kabupaten Indragiri Hilir



[Signature]
 Nurrahman, SE
 Pembina Tk. I/(IV/b)
 NIP. 19790223 199905 1 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

RINDU RIANA, lahir di Tembilahan pada tanggal 18 Juli 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak H.Sarbuni dan Ibu Hj.Hasnawaji. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, yang mana Fifi Icha Lestary S.Pd.i adalah kakak kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 009 Desa Teluk Kiambang pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di MTs Nahdhatus Shibiyan Teluk Kiambang dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Babussalam Pekanbaru. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui Penelusuran Bibit Unggul Daerah (PBUD). Pada tanggal 20 Mei 2024 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” kemudian pada tanggal 07 Oktober 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir ”.

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.