



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Kantor Camat Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu)

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

BAGUS KURNIADI

12170114891

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2025



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bagus Kurniadi
 Nim : 12170114891
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Camat Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu)

Disetujui oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mulia Sosiady, S.E., MM., Ak

NIP. 19761217 200901 1 014

Mengetahui

DEKAN

KETUA PRODI

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Manajemen



Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak

NIP. 19740412 200604 2 002

Astuti Mevlinda, SE, MM

NIP. 19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber atau mengutipnya tanpa izin dari pihak UIN Suska Riau.
 a. Penggunaan materi untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau untuk keperluan lain yang tidak merugikan hak-hak UIN Suska Riau.
 b. Penggunaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Statistik of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bagus Kurniadi
Nim : 12170114891
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR CAMAT SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU)
Tanggal Ujian : 10 JULI 2025

TIM PENGUJI

KETUA

Dr. Hj Julina, SE, M.Si

NIP. 19730722199903 2 001

SEKRETARIS

Arie Noer Wahidah, SE, MM

NIP. 19780105200710 2 002

PENGUJI I

Sahwitri Triandani, SE, M.Si

NIP. 19820806200604 2 002

PENGUJI II

Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

NIP. 19751106200710 2 003

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 of the University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :
Nomor :
Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Bagus Kurniadi
NIM : 12170114891
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 19-08-2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

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

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel
Intervening (studi pada Kantor Camat Seberida
Kabupaten Indragiri Hulu)

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. Apabila dikemudian har terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



Bagus Kurniadi
NIM 12170114891

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

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

ABSTRAK

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kantor Camat Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu)

OLEH

BAGUS KURNIADI
12170114891

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Transformational Leadership terhadap disiplin kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh Transformational Leadership terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja pada Kantor Camat Pangkalan Kasai Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 38 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu SmartPLS 4.0. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Transformational Leadership terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Transformasional Leadership terhadap Kinerja, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Transformasional Leadership berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Nilai R-square untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,403 sehingga termasuk kategori sedang dan Kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,612 sehingga termasuk dalam kategori sedang.

Kata Kunci : Transformational Leadership, kinerja, Disiplin Kerja

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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE

(A Study at the Seberida Sub-district Office, Indragiri Hulu Regency)

BY

BAGUS KURNIADI
12170114891

This study aims to examine the effect of transformational leadership on employee work discipline, the effect of transformational leadership on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, and the effect of transformational leadership on employee performance through work discipline at the Seberida Sub-District Office, Indragiri Hulu Regency. This research uses a quantitative approach with a sample of 38 respondents analyzed using SmartPLS 4.0. The data source used in this study is primary data. The results show a direct, positive, and significant effect of transformational leadership on work discipline; a direct, positive, and significant effect of transformational leadership on employee performance; a direct, positive, and significant effect of work discipline on employee performance at the Seberida Sub-District Office, Indragiri Hulu Regency; and an indirect, positive, and significant effect of transformational leadership on employee performance through work discipline. The R-square value for the work discipline variable is 0.403, indicating a moderate category, while the R-square value for the performance variable is 0.612, also falling into the moderate category.

Keywords : *Transformational Leadership, Performance, Work Discipline*



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Allhamdulillahirabbil'alamin syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR CAMAT SEBERIDA, KABUPATEN INDRAGIRI HULU)”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah di jalan beliau hingga akhir zaman. Tiada kata yang lebih pantas terucap selain rasa syukur dan terima kasih yang tulus dari lubuk hati penulis. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis persembahkan kepada ibunda tercinta, MAZDAWATI SRI KURNIASIH. Teruntuk bunda yang sujudnya selalu menjadi doa untuk kesuksesan anak-anaknya, Ragamu memang sakit tapi doamu selalu menembus dan mencakar langit. Ketulusan dan kasih sayang bunda adalah anugerah terbesar dalam hidup penulis. Tanpa doa-doa yang tak pernah terputus, tanpa dukungan dan keyakinan yang senantiasa menguatkan, penulis tak akan mampu melangkah



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

sejauh ini. Dan tak lupa pula penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pahlawan hidup penulis, ayahanda tercinta, bapak MARDI, yang telah menjadi inspirasi terbesar didalam hidup penulis. Betapa besar kebanggaan yang penulis rasakan memiliki seorang ayah yang begitu tangguh dan penuh pengorbanan seperti beliau. Terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai ke tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini. Penulis sangat bangga terlahir sebagai anak dari kedua orang tua yang kuat, sabar, dan penuh cinta. Terima kasih telah memberikan kehidupan yang layak, memperjuangkan segala hal demi terpenuhinya kebutuhan anak-anakmu. Atas segala dukungan, doa, dan semangat yang tak henti-hentinya, karya ini penulis persembahkan untuk Ayah dan Ibunda tercinta, sebagai wujud cinta dan terima kasih yang tak terhingga. Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan kebahagiaan, kesehatan, dan perlindungan kepada Ayah dan Bunda.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, Ak, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, Ketua Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
7. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
8. Bapak Dr. Mulia Sosiady, S.E, MM, Ak CA sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Ibu Desvi Emti, SE., M.Si selaku Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliah.
11. Seluruh Pegawai dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

telah banyak memberikan bantuan selama masa di perkuliahan.

12. Pihak Instansi Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragir Hulu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.
13. Untuk adikku tersayang, Rizky Dwi Syahputra dan Alesha Azzahra, Terima kasih telah menjadi cahaya kecil di tengah letihku, tawa kalian adalah penghapus lelah, Wajah kalian adalah semangat yang tak pernah padam, Semoga kelak kita tumbuh bersama menjadi kebanggaan orang tua.
14. Untuk sosok luar biasa yang tak pernah lelah mendampingi langkah ini, Kinanti Rahmadini, S.M, terima kasih atas setiap waktu, perhatian, dan pengertianmu. Di balik halaman demi halaman skripsi ini, ada jejak ketulusanmu yang tak ternilai. Semua doa dan dukunganmu menjadi bagian yang penting di balik terselesaikannya karya ini.
15. Klub kebanggaan saya Liverpool FC, terima kasih telah menjadi sumber semangat di tengah lelah dan ragu. Dari Anfield, aku belajar arti kerja keras, loyalitas, dan harapan yang tak pernah padam. Liverpool bukan sekadar klub bola ia adalah rasa, semangat, dan bagian dari hidup. Karena dalam setiap langkah dan proses, penulis percaya "You'll Never Walk Alone".
16. Sahabat baik dan seperjuangan saya (Trihan Spagheti), Firman, Jumadil, Yanda, Deco, Asep, Rehan, Yudi, Fajri, Abdul, Dicky, dan (CEBUM), Terima kasih atas tawa, dukungan, dan kebersamaan yang tulus. Kalian bukan hanya sahabat kalian adalah rumah. Semoga persahabatan ini abadi dalam kenangan dan langkah hidup kita.



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.

17. Dan yang terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri, Bagus Kurniadi yang telah kuat berdiri hingga saat ini, dan ya, aku tahu aku hebat.

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis ini juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 1 Juli 2025

BAGUS KURNIADI
12170114891



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Rencana Dan Sistematika Penulisan	13
BAB II	15
LANDASAN TEORI.....	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia	15
2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia	17
2.2 Transformational Leadership	20
2.2.1 Pengertian Transformational Leadership.....	20
2.2.2 Karakteristik Transformational Leadership	21
2.2.3 Indikator Transformational Leadership	22
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	24
2.3.3 Indikator Kinerja.....	26
2.4 Disiplin Kerja	27
2.4.1 Pengertian disiplin kerja	27
2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	28
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	29
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	31

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pandangan Islam Terkait Variabel	32
2.5.1 Kinerja Menurut Pandangan Islam	32
2.5.2 Kepemimpinan Transformasional Menurut Pandangan Islam	33
2.5.3 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam	33
2.6 Penelitian Terdahulu.....	34
2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	41
2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
BAB III.....	47
METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
3.2 Jenis Penelitian Dan Sumber Data	47
3.2.1 Jenis Penelitian	47
3.2.2 Sumber Data	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4 Populasi Dan Sampel.....	48
3.5 Analisis Data.....	49
3.6 Partial Least Square (PLS)	50
3.7 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)	51
3.8 Evaluasi Structural Model (Inner Model)	52
3.9 Pengujian Hipotesis	53
BAB IV	54
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	54
4.1 Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu	54
4.1.1 Periode sebelum tahun 1945	54
4.1.2 Periode sesudah Tahun 1945	56
4.1.3 Periode tahun 1965 sampai dengan sekarang	57
4.2 Letak Geografis Kabupten Indragiri Hulu	59
4.3 Sejarah Singkat Kecamatan Seberida.....	60
4.3.1 Visi dan Misi Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.....	61
4.4 Uraian Tugas (Job Description) Unit Kerja Kantor Camat Seberida	62
BAB V.....	77
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5.1 Karakteristik Responden	77
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	80
5.2.1 Transformational Leadership	80
5.2.2 Kinerja Pegawai	82
5.2.3 Disiplin Kerja.....	84
5.3 Metode Analisis Data	86
5.3.1 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)	86
1. Uji Validitas Convergent	86
2. Uji Validitas Konstruk Average Variance Extracated (AVE)	88
3. Uji Validitas Discriminant	89
4. HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)	90
6. Uji Composite Reliability	91
5. Cronbach Alpha	92
5.3.2 Evaluasi Structural Model (Inner Model)	93
1. Koefisien Determinasi (R^2)	93
2. Effect Size (F^2)	93
5.3.3 Hasil Uji Hipotesis	94
1. Pengujian Pengaruh Langsung.....	95
2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	96
5.3.4 Pembahasan dan Hasil Hipotesis Penelitian	97
BAB VI.....	101
PENUTUP.....	101
6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Pegawai Kantor Camat Kabupaten Indragiri Hulu	4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi rata-rata penilaian kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kasai Kabupaten Indragiri Hulu	5
Tabel 1. 3 Rekapitulasi absensi Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kasai 2021-2024	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel	45
Tabel 5. 1 Responden berdasarkan usia.....	77
Tabel 5. 2 Responden berdasarkan jenis kelamin	78
Tabel 5. 3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir	78
Tabel 5. 4 Responden berdasarkan masa kerja	79
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Transformational Leadership	81
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	82
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	84
Tabel 5.8 Outer Loading	87
Tabel 5.9 Average Variance Extracated (AVE).....	88
Tabel 5.10 Cross Loadings.....	89
Tabel 5.11 HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)	91
Tabel 5.12 Composite Reliability	91
Tabel 5.13 Cronbach Alpha	92
Tabel 5.14 Hasil Uji R-Square	93
Tabel 5. 15 Hasil Uji F2.....	94
Tabel 5.16 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient).....	95
Tabel 5.17 Hasil Analisis Specific Inderect Effect	96

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 Berfikir.....	43
Gambar 4.1 Peta Lokasi Kabupaten Indragiri Hulu.....	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Seberida.....	75
Gambar 5.1 Outer Model.....	87
Gambar 5.2 Model Bootstrapping.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pilar Fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi, dimana fokusnya tidak hanya pada pengelolaan administrasi tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu secara keseluruhan. Dengan berkembangnya dinamika dalam lingkungan instansi, peran Sumber Daya Manusia kini semakin strategis dalam merancang kebijakan yang adaptif terhadap perubahan regulasi, teknologi, dan kebutuhan pegawai. Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik mampu menciptakan budaya kerja di instansi yang mendukung inovasi dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pendekatan baru dalam manajemen Sumber Daya Manusia, yang menekankan keseimbangan antara kesejahteraan pegawai dan pencapaian tujuan instansi, menjadi esensial untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan efektivitas layanan di tengah dinamika kebijakan dan tuntutan publik yang semakin kompleks.

Organisasi dapat mencapai tujuan karena dipengaruhi oleh mutu Sumber Daya Manusianya (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sejumlah aktivitas berupa pengendalian, perencanaan, dan pengarahan terhadap berbagai tugas yang berkaitan dengan Perekrutan, pemberian imbalan, penyelarasan serta pemeliharaan tenaga kerja guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, baik itu pada tingkat individu, kelompok, organisasi, maupun masyarakat (Handoko, 2018).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber Daya Manusia Pada Instansi Pemerintahan berperan krusial dalam manajemen efektivitas pelayanan publik dan implementasi kebijakan. Namun, tantangan yang dihadapi berbeda dengan sektor swasta, dimana birokrasi, keterbatasan sumber daya, serta regulasi yang ketat sering kali menjadi penghambat optimalisasi Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mampu menyeimbangkan antara pemenuhan aturan formal dan pengembangan kompetensi para pegawai. Dengan terus mendorong inovasi, efisiensi, dan akuntabilitas, instansi pemerintahan dapat memperkuat perannya dalam melayani masyarakat serta menghadapi dinamika perubahan sosial dan politik secara lebih responsif dan proaktif.

Dalam organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Pada dasarnya, keberadaan pemerintahan ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah didirikan bukan untuk kepentingan internalnya, melainkan untuk memenuhi kebutuhan dan melayani masyarakat secara luas. Dalam upaya memberikan layanan yang memuaskan, dibuatlah undang-undang oleh pemerintah yaitu, undang-undang Nomor 32 Tahun 2024 yang menekankan kepada pemberdayaan pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, memberdayakan masyarakat, dan menjamin demokrasi. Kewenangan yang diatur oleh pemerintah lebih berfokus pada pemenuhan persyaratan akuntabilitas publik, yaitu sistem pertanggung jawaban pemerintah terhadap kelompok penerima layanan. Wujud dan komitmen



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.

akuntabilitas publik yang sesungguhnya hanya tercermin dalam bentuk kinerja, termasuk kinerja perencanaan, kelembagaan dan aparatur pemerintah (Lian, 2017).

Kinerja pegawai memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu instansi, sehingga penilaian kinerja menjadi indikator utama dalam setiap lembaga. Hal ini berkaitan dengan bagaimana sumber daya dan anggaran dimanfaatkan untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja, yang ditandai dengan hasil yang jelas dapat diamati dan diukur, memerlukan pengelolaan serta perencanaan manajemen yang efektif untuk menilai keberhasilan tugas dan pelayanan yang dilakukan oleh instansi.

Organisasi atau instansi perlu mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan bagaimana mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2016), mengartikan kinerja sebagai yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya berdasarkan amanat dari pemberi tugas. Selanjutnya menurut mangkuprawira (2014), ia menuturkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Meningkatkan kinerja pegawai memerlukan strategi yang disusun untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai target yang diinginkan.

Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu memiliki peran strategis sebagai pusat pemerintahan dan pelayanan masyarakat diwilayahnya. Sebagai bagian dari sistem pemerintahan daerah, Kantor Camat Seberida berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kabupaten dengan masyarakat tingkat kecamatan.

Dengan tugas utama melaksanakan pelayanan administratif, pengawasan pembangunan, dan pembinaan masyarakat, kantor ini menjadi ujung tombak dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.

Berikut adalah data jumlah Pegawai pada Kantor Camat Seberida :

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Pegawai pada Kantor Camat Seberida.

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Camat	1
3.	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	1
	Pelaksana	3
4.	Kasi Pemerintahan	1
	Pelaksana	4
5.	Kassubag Program dan Keuangan	1
	Pelaksana	3
6.	Kasi Ketentraman & Ketertiban Umum	1
	Pelaksana	3
7.	Kasi Pembangunan	1
	Pelaksana	3
8.	kassubag Umum	1
	Pelaksana	4
9.	Kasi Pelayanan Umum	1
	Pelaksana	4
10.	Tenaga Supir	1
11.	Tenaga Kebersihan/CS	1
12.	Penjaga Kantor	2
13.	Tenaga Tukang Kebun/Tanaman	2
	Jumlah	39

Sumber: Subbag umum Kantor Camat Seberida 2024

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas bahwasannya Kantor Camat Seberida memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai jabatan dan juga posisi dengan jumlah total sebanyak 39 orang Pegawai. Kantor Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat misalnya Pembuatan KTP, Akta, maupun Perizinan, Setiap jabatan memiliki peran dan tanggung



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.

jawabnya masing-masing dalam menjalankan fungsi-fungsi administratif dan operasional. Dengan jabatan yang telah ditetapkan, setiap individu dalam kantor ini dapat berkontribusi secara optimal dalam mendukung tujuan dan misi Kantor Camat Seberida dalam menyelenggarakan dan memberikan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan profesional. Pendekatan dalam pelayanan publik merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan masyarakat, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dapat menjadi modal yang berharga dan dapat berkontribusi pada pembangunan yang berkelanjutan. Memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan tanggung jawab utama setiap aparatur pemerintah yang harus dilaksanakan melalui berbagai metode agar pelayanan yang diberikan dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, terciptalah suatu sistem pelayanan terpadu yang cepat, mudah, transparan, sederhana, terjangkau, profesional, terpadu, dan mampu meningkatkan hak masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari pemerintah.

Berikut adalah penilaian kinerja pegawai pada kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi rata-rata penilaian kerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

Sasaran	Indikator tujuan / sasaran	2021		2022		2023		2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya kualitas fasilitas dan koordinasi kecamatan.	IKM Pelayanan pada Kecamatan Seberida.	80,50%	81,75%	82,75%	87,25%	85,75%	87,15%	87,75%	90,12%

Persentase hasil fasilitas dan koordinasi yang Ditindak lanjuti.	76,75%	78,15%	80%	84,44%	85%	90,15%	90%	92,24%
Rata-rata persentase Penyampaian laporan keuangan desa secara tepat waktu dan terbuka kepada masyarakat.	78,15%	75,75%	80%	70,58%	90%	85,90%	95%	94,65%
Rata – Rata	78,47%	78,55%	90,92%	90,76%	86,92%	87,73%	90,92%	92,34%

Kinerja pegawai dikantor camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan Tabel 1.2, kinerja pegawai dari tahun 2021 hingga 2024, terlihat adanya peningkatan dalam berbagai aspek kinerja. Salah satu indikator yang menunjukkan tren positif adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan kecamatan, yang meningkat dari 80,50% pada tahun 2021 menjadi 90,12% pada tahun 2024. Selain itu, indikator persentase hasil fasilitas dan koordinasi yang ditindak lanjuti juga mengalami peningkatan dari 78,15% pada tahun 2021 menjadi 92,24% pada tahun 2024. Namun, apabila dilihat dari beberapa indikator khususnya dari sisi penyampaian laporan keuangan desa secara tepat waktu dan terbuka kepada masyarakat realisasi yang dicapai selama kurun waktu tersebut masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Kecamatan Seberida pada tahun 2021 realisasi hanya mencapai 75,15% dari target 78,15%, pada tahun 2022 realisasi hanya mencapai 70,58% dari target 80%, sementara pada tahun 2023 hanya mencapai 85,90% dari target 90%, dan pada tahun 2024 hanya



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.

mendekati target dengan pencapaian 94,65% dari target 95%. Keterlambatan atau ketidakpastian dalam pencapaian laporan keuangan ini dapat berdampak pada transparansi dan akuntabilitas pemerintahan desa, sehingga masih ada masyarakat yang merasa tidak mengetahui secara jelas bagaimana dana desa digunakan dan Kurangnya informasi terkait anggaran yang dialokasikan untuk pembangunan, bantuan sosial, dan program lainnya. Kondisi tersebut menjadi tantangan dalam kinerja kantor camat Seberida yang perlu segera diatasi.

Semua organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengayomi dan memotivasi bawahannya agar organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Didalam organisasi, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang mampu meningkatkan kinerja tim melalui penciptaan hubungan emosional yang mendalam antara pemimpin dan bawahan. (Jufrizen & Lubis, 2020) mengatakan, bahwa 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 bagaimana seorang pemimpin untuk dapat memotivasi dan semangat kepada pegawainya, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan hasil kerja para pegawai. Kinerja pegawai biasanya mengalami peningkatan ketika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi, terutama pada saat berada dibawah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didalam sebuah instansi tergambar dalam suasana kerja yang positif, yang dimana para anggota tim merasa termotivasi



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

dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang baik serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, para anggota tim merasakan keberhasilan atas capaian bersama, yang mampu meningkatkan rasa bangga sekaligus memotivasi mereka untuk terus berkontribusi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Dedi Pedianto, S.Sos selaku Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum ia menyatakan, bahwa kepemimpinan seorang Camat dikantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu ini dianggap sudah cukup baik karena beliau selalu mendengarkan keluhan pegawainya. Namun, terkadang beliau masih kurang responsif terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai, baik dalam aspek fasilitas kerja, kesejahteraan, maupun pengembangan kompetensi serta kurangnya pemberian motivasi kepada pegawainya, dapat terlihat dari minimnya upaya pemberian dorongan moral, sehingga masih ada beberapa pegawai yang merasa bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya keinginan untuk berkembang lebih jauh lagi.

Selain gaya Kepemimpinan Transformasional, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai bekerja didalam sebuah organisasi.

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

Tabel dibawah ini Merupakan hasil rekapitulasi absensi pegawai pada kantor Camat Seberida selama 4 Tahun terakhir 2022-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Rekapitulasi absensi Pegawai Kantor Camat Seberida 2021-2024

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Terlambat/pulang kerja sebelum waktu	Total Absensi/Tahun	Persentase (%)
					Alfa (kali)	
1.	2021	244	39	63	62	0,67%
2.	2022	244	39	84	91	0,98%
3.	2023	244	39	78	82	0,88%
4.	2024	244	39	97	237	2,55%

Sumber: Subbag Umum Kantor Camat Seberida 2024.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi Pegawai Kantor Camat Seberida selama periode 2021–2024, terdapat fluktuasi dalam jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) serta jumlah keterlambatan atau kepulangan sebelum waktunya. Pada tahun 2021, jumlah hari kerja sebanyak 244 hari dengan jumlah pegawai 39 orang, terdapat 62 kali alfa dan 63 kali keterlambatan. Pada tahun 2022, terjadi peningkatan kasus alfa menjadi 91 kali dan keterlambatan menjadi 84 kali, dengan jumlah pegawai yang sama. Tahun 2023 menunjukkan sedikit perbaikan dengan jumlah hari kerja 244 hari, angka alfa menjadi 82 kali, dan keterlambatan turun ke 78 kali. Namun, pada tahun 2024, terjadi lonjakan signifikan dalam ketidakhadiran 237 kali alfa dan keterlambatan sebanyak 97 kali.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kassubag Umum, masih tingginya keterlambatan pegawai dalam bekerja terlihat dari kebiasaan mereka yang tidak datang tepat waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh sistem absensi yang masih dilakukan secara manual, sehingga memberikan peluang bagi pegawai untuk tidak mematuhi jam masuk kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, faktor lain yang memperburuk keterlambatan 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.

kecenderungan pegawai untuk memperpanjang hari libur, seperti setelah libur Lebaran atau akhir pekan yang panjang. Keterlambatan ini dapat berdampak negatif terhadap kelancaran pelayanan, sehingga hasil kinerja yang dicapai menjadi kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih belum maksimal dalam mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan. Dampaknya terlihat pada sistem administrasi surat-menyurat di kantor kecamatan yang belum tertata dengan rapi, ditandai dengan adanya tumpukan berkas di meja pelayanan. Kondisi ini jelas tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Permasalahan disiplin kerja di Kantor Camat Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang mematuhi aturan, seperti mengabaikan waktu saat jam kerja berlangsung. Beberapa pegawai lebih memilih bersantai, menikmati sarapan dan makan siang, atau berbincang dengan rekan kerja sebelum memulai aktivitas pekerjaan. Kurangnya disiplin dalam mematuhi jam kerja ini tentu saja berdampak pada pelayanan dan hasil kerja yang diharapkan sehingga dapat menghambat produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **"PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR CAMAT SEBERIDA, KABUPATEN INDRAGIRI HULU)"**.



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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah Transformasional Leadership berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah Transformasional Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu?
4. Apakah Transformasional Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang harus dicapai dalam penulisan ini sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

1. Untuk mengetahui pengaruh Transformational Leadership terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Transformational Leadership terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.



4. Untuk mengetahui Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh yang ada pada Instansi tersebut.

2. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dari instansi pemerintahan untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi



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

mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Rencana Dan Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh transformational leadership terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

: PENUTUP

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Kasmir (2016), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Kasmir (2016) Departemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu mengambil langkah-langkah tertentu terhadap karyawan, antara lain:

1. Mempengaruhi



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.

Pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan agar dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui penugasan, pemberian wewenang, dan tanggung jawab yang jelas.

2. Memotivasi

Pimpinan perlu mendorong dan menyemangati karyawan agar tetap bersemangat dan antusias dalam bekerja. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal.

3. Loyal

Pimpinan harus menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa setia kepada perusahaan, sehingga mereka merasa nyaman dan betah bekerja serta tetap loyal.

4. Komitmen

Pimpinan perlu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang dapat dilihat dari kepatuhan mereka terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan

5. Kepuasan kerja

Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sangat penting, karena hal ini akan berdampak pada aspek lain seperti kinerja karyawan

6. Kinerja

Pimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor penting seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan

7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, yaitu :

1. Perencanaan

sumber daya manusia adalah proses merancang tenaga kerja secara efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur semua karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan, dan organisasi yang baik akan memfasilitasi pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi semua karyawan agar bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam 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 mengummumkan 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

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mereka melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah proses untuk memastikan semua karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan tugas, dan menjaga lingkungan kerja.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses yang meliputi penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses pengadaan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Prinsip kompensasi harus adil dan layak, di mana keadilan diukur berdasarkan prestasi kerja, dan kelayakan mengacu pada



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

kemampuan memenuhi kebutuhan primer serta mengikuti ketentuan upah minimum yang berlaku.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan aspek penting dan menantang dalam manajemen sumber daya manusia karena melibatkan penyatuan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan mayoritas karyawan dan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang optimal akan sulit terwujud. Kedisiplinan mencerminkan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial.

11. pemberhentian

Pemberhentian adalah proses di mana hubungan kerja seseorang dengan perusahaan berakhir. Hal ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

Proses pemberhentian diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Transformational Leadership

2.2.1 Pengertian Transformational Leadership

Seorang pemimpin adalah individu yang memanfaatkan wewenang serta posisinya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan sebagian tugas guna mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja sama secara efektif dan produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling dikenal luas dan sering digunakan. Hal ini dikarenakan dampaknya yang signifikan terhadap kemajuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Sedangkan pemimpin adalah orang yang melaksanakan kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan merupakan bagian penting di semua level organisasi atau perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpinnya karena pemimpin yang membawa organisasi berkelanjutan dan mencapai tujuan (Insan, 2017). Dampak positif tersebut pada akhirnya akan berpengaruh baik terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Menurut (Armansyah, 2022), kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh

yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan peran pemimpin dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hidayat & Rofaida, 2021), Kepemimpinan transformatif adalah pemimpin yang transformatif mampu membuat karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi 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 Transformational Leadership

Menurut (Emron Edison dkk 2018) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan/atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta di komunikasi dengan baik kepada anggotanya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis

2.2.3 Indikator Transformational Leadership

(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,

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

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 pemimpi 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 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Huseno, 2016) mengemukakan pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Setiap pegawai pada suatu instansi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja yang optimal, karena pencapaian instansi dinilai berdasarkan kinerja pegawainya.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti et al., 2020) Kinerja merupakan sikap nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu untuk menjadi prestasi kerja yang

dihasilkan karyawan sesuai dengan uraian tugasnya dalam organisasi. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2005) mendefenisikan kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance atau Actual Performance. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu atau kelompok, yang dievaluasi berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi telah tercapai. Indikatornya mencakup kinerja, jumlah output, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam hal ini, peningkatan kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. serupa 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 seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

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. 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 pencapaian 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.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang 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

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

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.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh.

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti

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

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

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

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

jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang ada. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua peraturan dan menyadari tugas serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, individu tersebut akan melaksanakan semua tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Sementara itu, kesiediaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sejalan dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak. Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada Rivai dan Sagala (2009). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya.

2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2005) menuturkan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah usaha untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri di antara karyawan.

Melalui pendekatan preventif, karyawan dapat menjaga diri mereka agar tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah usaha untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam

disiplin korektif, karyawan yang melanggar aturan harus dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada. Tujuan dari pemberian sanksi ini adalah

untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar, menjaga keberlangsungan peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam hal ini, menurut Hasibuan (2017), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (goals) dan kemampuan (ability) karyawan berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan mereka. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, ditetapkan dengan baik, dan cukup menantang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan kata lain, tugas yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan serius dan disiplin dalam menyelesaikannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa dapat memengaruhi disiplin pegawai, karena balas jasa tersebut akan meningkatkan kepuasan dan rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan mereka. Semakin besar rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan, semakin baik pula tingkat kedisiplinan mereka.

4. Keadilan

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

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

Keadilan berperan dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang cenderung merasa penting dan menginginkan perlakuan yang setara dengan orang lain. Ketika keadilan dijadikan landasan dalam kebijakan pemberian imbalan (pengakuan) atau sanksi, hal ini akan mendorong terciptanya kedisiplinan pegawai yang lebih baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan langkah yang paling efektif untuk mencapai kedisiplinan pegawai. Dengan menerapkan waskat, atasan diharuskan untuk secara aktif dan langsung memantau perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan kinerja bawahannya. Pengawasan ini efektif dalam mendorong kedisiplinan dan moral kerja pegawai, karena mereka merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, arahan, dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi

Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi yang sesuai, pegawai akan lebih takut untuk melanggar peraturan, sehingga sikap dan perilaku indiscipliner mereka akan berkurang. Tingkat berat atau ringan sanksi yang diterapkan juga berpengaruh terhadap baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam menegur dan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang tidak disiplin akan menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pemimpin perlu berupaya untuk menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis dan mengikat semua pegawainya. Terjalannya hubungan yang baik akan menghasilkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, yang pada gilirannya akan memotivasi kedisiplinan yang baik di suatu instansi.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
Terlihat dari ketepatan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
Mencakup aturan dasar mengenai cara berpakaian dan perilaku yang diharapkan dalam lingkungan kerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Hal ini ditunjukkan dengan cara melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
Berkaitan dengan aturan mengenai hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan bagi karyawan dalam perusahaan.



2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.5.1 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Dalam pandangan islam, bekerja merupakan kewajiban bagi setiap individu.

Meskipun Allah telah menjamin rezeki bagi setiap orang, rezeki tersebut tidak akan datang tanpa adanya usaha dari individu itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai kecukupan dan kesejahteraan, seseorang perlu bekerja. Ajaran islam menekankan bahwa kerja dan agama merupakan sumber motivasi yang besar bagi umat muslim. Seorang muslim menyadari bahwa saat ia bekerja, ia sedang beribadah kepada Allah, dan hal ini menjadi pendorong yang kuat dalam dirinya, terlepas dari keuntungan materi yang mungkin diperoleh. Motivasi ini tidak hanya terbatas pada pencapaian standar hidup yang lebih baik, tetapi juga mencakup kenyataan bahwa pekerjaannya adalah tindakan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantunya meraih kesuksesan sejati di dunia dan kebahagiaan di akhirat. Ketika seorang muslim bekerja, tujuannya adalah untuk mencapai hal tersebut, sehingga pengurangan nilai hadiah duniawi dan material tidak akan mempengaruhi motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan



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

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

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

kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

2.5.2 Kepemimpinan Transformasial Menurut Pandangan Islam

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

Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) 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.

2.5.3 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Disiplin dapat juga diartikan sebagai kepatuhan terhadap sistem yang mengharuskan individu untuk dapat menghormati, mematuhi, dan melaksanakan keputusan, perintah, serta peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin merupakan sikap taat terhadap aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa mengharapkan imbalan. Dalam ajaran Islam, terdapat banyak ayat Al-Qur'an dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hadist yang menekankan pentingnya disiplin, yang berarti ketaatan terhadap aturan yang telah ditentukan, seperti:

Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا أَلْأَخِرِ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)."

Disiplin merupakan kunci keberhasilan, karena melalui disiplin akan terbentuk sifat yang kokoh, berpegang teguh pada prinsip, dan tekun dalam menjalani usaha maupun proses belajar. Sikap ini juga mencakup keteguhan dalam mempertahankan kebenaran, kesediaan berkorban demi kepentingan agama, serta menjauhkan diri dari sifat putus asa. Kita perlu menyadari pentingnya disiplin dan pengaruh besar yang ditimbulkannya dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, sosial, berbangsa, maupun bernegara.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini memegang peranan penting dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu memungkinkan penulis memperoleh referensi yang

berguna dalam proses penulisan. Beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Iskandar, Faisal Matriadi, Aiyub, Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe	Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri	Objek Penelitian dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara langsung, kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil, tetapi kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Hasil pengujian efek mediasi menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja personil
2	Muhamad Teguh Setiadi, Lutfi, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	Objek Penelitian.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh

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.

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
2	Tirtayasa (JRBMT).	Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten)	Sebagai Variabel Intervening Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervening		signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3	Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, Meitiana, Journal of Environment and Management 24 January 2022	Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan	kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Objek Penelitian dan motivasi sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun dengan melalui motivasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dalam hubungan ini motivasi merupakan variabel mediasi penuh Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi, variabel motivasi dalam hubungan ini merupakan variabel mediasi parsial
4	Nasrullah Hasyim,	Pengaruh Penempatan	Pengaruh Kepemimpinan	Objek Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat

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	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
4	Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang.	Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir	n Transformasio nal Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	dan variable Penempatan kerja pegawai	pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir
5	Pantun Bukit, Fakhru Rozi Yamali, Rizki Ananda, Jurnal Manajemen dan Sains, 4(2), Oktober 2019, pp.413-422	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi	Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervening	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Objek Penelitian	diperoleh hasil gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara simultan, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
6	Diana Oktavianti, Lusiana	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Kepemimpinan	Objek Penelitian dan Motivasi	Kepemimpinan transformasional

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

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
6	Tulhusnah, Siti Soeliha, Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) Vol. 1, No. 10, Oktober 2022	1 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol PP Kabupaten Situbondo	Transformasional Dan Disiplin Kerja	Sebagai Variabel Intervening	berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi.
7	Iqbal Setio Hadi, Vivi Nila Sari, Nila Pratiwi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2024), Volume 3,	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Objek Penelitian	didapatkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
2	Nomor (hal. 74-86)				berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui didiplin kerja sebagai variabel intervening. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
8	Gito Septa Putra, Jhon Fernos, Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 Nomor 2 Juli 2023	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	Pengaruh Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Objek Penelitian dan variable motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap melanggar hak cipta atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
9	Jelaskan Wau Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Objek Penelitian	Penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.
10	Wiwien Jumadil, Rosdiana, Muhammad Hi. Hasan, Jurnal Sinar Manajemen, Volume 10, Nomor 1, Maret 2023.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.	Objek Penelitian, dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan budaya organisasi turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Disiplin Kerja

Menurut Afsar et al., (2019), kepemimpinan transformasional mampu mengubah job crafting, termasuk meningkatkan sumber daya structural pekerjaan, meningkatkan sumber daya sosial, dan meningkatkan tantangan pekerjaan, serta dapat mengubah perilaku kerja yang inovatif dari seorang karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya membentuk perilaku kerja inovatif, tetapi juga menciptakan pola kerja yang lebih tertib dan terarah. Melalui inspirasi, motivasi, dan pemberian dukungan yang berkelanjutan, pemimpin transformasional mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja.

Berbagai penelitian telah dilaksanakan untuk dapat menilai pengaruh transformasional leadership terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut secara umum menunjukkan adanya hubungan positif antara transformasional leadership dengan peningkatan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid et al., 2020), menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga merupakan suatu upaya atau cara bagi seseorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan unsur-unsur filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan. Sehingga kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahan untuk menumbuhkan sikap positif dalam



pekerjaan dan organisasinya, serta mudah beradaptasi dengan segala situasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiadi & Lutfi, 2021) menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin efektif pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas, Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

2.7.2 Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Kinerja

Menurut Bass dan Avolio (1994), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diajarkan di semua tingkatan organisasi dan dapat secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sazly & Ardiani, 2019), menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan harus memiliki karakter transformasional, yaitu harus mampu mengubah suatu ide menjadi kenyataan atau mengubah suatu konsep menjadi tindakan nyata dan juga mampu mempengaruhi bawahan yang dinyatakan dalam bentuk pola perilaku atau kepribadian. Seorang pemimpin memiliki peran yang

sangat penting sebagai kekuatan dinamis yang menggerakkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan pegawai dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Tulhusnah, 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut sinambela (2016), disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deviyana et al., 2023), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi, 2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

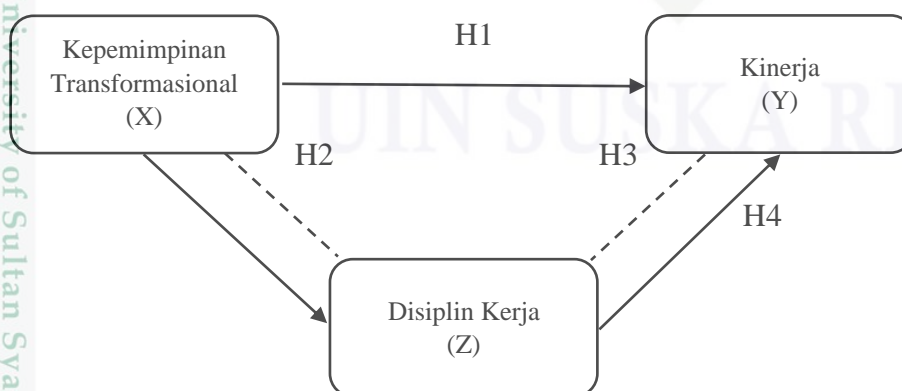
H3: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh positif yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

2.7.4 Pengaruh Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan (Putri, 2017) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dengan Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik karyawan akan sadar akan pentingnya tindakan disiplin sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Daniel Dami et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan mempengaruhi kinerja pegawai ketika dimediasi oleh disiplin kerja, Berdasarkan uraian diatas Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Diduga Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



Pengaruh Transformasioanl Leadership (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Afsar et al., 2019, Menurut Bass dan Avolio (1994), sinambela 2016).

Keterangan :

→ : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - - : Pengaruh Secara Mediasi.

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

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

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel mediasi atau intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, yaitu Disiplin Kerja (Z).

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerja sama Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Hasibuan (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Etika Kerja <p>Hasibuan (2017)</p>	Likert
3	Kepemimpinan Transformatif (X1)	<p>Kepemimpinan transformatif adalah pemimpin yang transformatif mampu membuat karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi organisasi.</p> <p>(Hidayat & Rofaida, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idealized Influence (pengaruh ideal) 2. Inspirational Motivation (motivasi inspirasi) 3. Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) <p>Individualized Consideration or Individualized attention (pertimbangan individu).</p> <p>(Hidayat & Rofaida, 2021)</p>	Likert

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat yang berlokasi di kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Waktu penelitian dilaksanakan mulai pertengahan Januari 2025.

3.2 Jenis Penelitian Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan angka yang dari proses pengumpulan data, pengambilan data, hingga menganalisis data dengan analisis data numeric yang selanjutnya di analisis menggunakan metode statistic yang sesuai (Sugiyono, 2020). Peneliti menggunakan jenis ini karena bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang ada.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui jawaban yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada semua responden.

2. Data Sekunder

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

Menurut Sugiyono (2020), data sekunder adalah sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, melainkan didapatkan melalui pihak lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

2. Wawancara

Metode ini dilakukan pada bagian Kassubag Umum maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Kassubag Umum yang ada hubungannya dengan penulisan yang di ajukan kepada Instansi, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulis.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2020), observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan langsung dan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

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

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

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

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

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 39 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan wakil dari populasi yang diteliti dan harus dapat mewakili atau mewakili suatu populasi. Oleh karena jumlah populasi ≤ 100 maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Senada dengan itu, Sugiyono (2020), mengatakan bahwa total sampling dapat dilakukan apabila peneliti ingin melakukan generalisasi dengan kondisi populasi yang relatif kecil dengan kesalahan yang minimal. Sinonimnya adalah sensus, apabila keseluruhannya menjadi populasi sampel penelitian. Jadi Sampel yang diikutsertakan adalah seluruh pegawai kecuali Camat Kantor Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dengan sample yang berjumlah 38 orang pegawai.

3.5 Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang di peroleh, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada kemudian ditarik analisis penelitian ini berdasarkan dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dan kesimpulannya. Pengukuran variabel-

variabel yang terdapat dalam model pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner), jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

2. Skala Pengukuran data

Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Menurut Sugiyono (2020), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

3.6 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode analisis yang efisien. Salah satu keunggulan dari metode PLS adalah bahwa data tidak perlu berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS dapat digunakan untuk menganalisis adanya hubungan antara variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menganalisis data menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Selanjutnya, pengukuran dilakukan dengan menggunakan perangkat

luna SmartPLS (Partial Least Square), dimulai dari pengujian hipotesis (Abdullah, 2015).

3.7 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

a) Convergent Validity

Validitas konvergen mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki hubungan yang erat. Pengujian dilakukan dengan memeriksa outer loading pada tingkat indikator. Nilai outer loading dikatakan valid jika memiliki korelasi lebih dari 0,70. Selanjutnya dilakukan pengukuran convergent validity yaitu nilai Average Varian Extracted (AVE). Variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. Nilai ini menunjukkan variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya. (Hair, et al., 2022)

b) Discriminant Validity

Menurut (Hair, et al., 2022) validitas diskriminan ini mengevaluasi sejauh mana suatu konstruksi berbeda dari konstruk lain. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah menilai seberapa unik indikator-indikator sebuah konstruk direpresentasikan konstruk itu dibandingkan dengan seberapa banyak konstruk itu berkorelasi dengan semua konstruk lain dalam model. Selain itu, discriminant validity juga dapat dinilai melalui cross loading factor, yaitu dengan memastikan

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

nilai loading pada konstruk target lebih besar dibandingkan dengan nilai loading terhadap konstruk lainnya. Nilai cross loading yang diharapkan adalah lebih besar 0,70. Selanjutnya yaitu nilai HTMT 0,90 yang menunjukkan kurangnya validitas diskriminan, sedangkan HTMT < 0.90 sangat baik.

c) Composite Reliability

Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan menggunakan dua metode, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbach alpha, yaitu jika koefisien cronbach alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien cronbach alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel. (Hair, et al., 2022).

3.8 Evaluasi Structural Model (Inner Model)

Model ini bertujuan mengindikasikan hubungan antar variabel laten, yang bertujuan menspesifikasi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten pada penelitian. Adapun uji yang dilakukan pada inner model antara lain adalah :

a) R-Square (R²)

Pengujian ini mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori klasifikasi R-squared yang lebih besar dari 0.67 menunjukkan kategori kuat, sedangkan nilai antara 0.33 dan 0.67 menunjukkan kategori moderat,

dan nilai di atas 0.19 tetapi kurang dari 0.33 menunjukkan kategori lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut nilai *R-Square*.

b) Effect Size (F^2)

Menurut (Hair, et al., 2022) selain mengevaluasi nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 ketika variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak yang cukup besar pada variabel endogen. Ukuran ini disebut sebagai ukuran efek f^2 . Nilai 0,02 - 0,15 memiliki efek kecil, 0,15 - 0,35 memiliki efek sedang dan $f^2 \geq 0,35$ memiliki efek besar. Ukuran efek f^2 memungkinkan untuk menganalisis relevansi konstruksi dalam menjelaskan konstruksi endogen yang dipilih. Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis, diperlukan pengujian hipotesis menggunakan fungsi bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau p-value memenuhi kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

- Hipotesis diterima jika t-hitung $> 1,96$ atau nilai signifikansi $< 0,05$.
- Hipotesis ditolak jika t-hitung $< 1,96$ atau nilai signifikansi $> 0,05$.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu

Sejarah kabupaten Indragiri Hulu berakar dari masa kerajaan Indragiri, kemudian berlanjut pada periode sebelum penjajahan belanda, masa pra kemerdekaan, hingga setelah Indonesia merdeka. Secara umum, berikut ini uraian tentang sejarah kabupaten Indragiri Hulu yang telah melewati beberapa periode pemerintahan sejak awal pembentukannya.

4.1.1 Periode sebelum tahun 1945

Sebelum masa kolonial belanda dan sebelum hadirnya VOC, wilayah Indonesia termasuk Indragiri Hulu dan Taluk Kuantan merupakan wilayah kerajaan. Kerajaan Indragiri dipimpin oleh seorang Raja atau Sultan yang berpusat di Pekan Tua, sekitar 75 kilometer sebelah timur kota Rengas. Raja pertama yang memerintah adalah Raja Kocik Mambang, yang juga dikenal sebagai Raja Melayu 1, yang berkuasa dari tahun 12993 hingga 1337. Adapun Raja terakhir yang memimpin adalah Tengku Muhammad Syeh.

Pada masa itu, wilayah kekuasaan kerajaan Indragiri mencakup daerah yang kini menjadi kabupaten Indragiri Hilir dan kabupaten Indragiri Hulu, kecuali kecamatan Cerenti, Kuantan Hilir, Kuantan Tengah, Dan Kuantan Mudik, yang merupakan bagian dari Kerajaan Kuantan, sementara itu, wilayah Kuantan Singingi dulu termasuk ke dalam kekuasaan Kerajaan Siak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Pada masa pemerintahan kolonial belanda setelah runtuhnya VOC, wilayah ini berada di bawah kendali Pemerintah Belanda dengan sebutan Afdeling Indragiri, yang dikelola oleh seorang pejabat Afdeling dan terbagi menjadi:

- Order Afdeling/ Distrik Rengat
- Order Afdeling/ distrik tembilahan
- Order Afdeling/ Distrik Teluk Kuantan.

Setiap Afdeling dipimpin oleh seorang District Hoofd, yang dalam struktur kerajaan Indragiri dikenal dengan sebutan AMIR. Karena wilayah kekuasaan yang luas dan kendala komunikasi pada masa itu, untuk memperlancar jalannya pemerintahan daerah, sultan mengangkat beberapa AMIR, yang fungsinya serupa dengan jabatan Camat pada saat ini, yaitu:

- a. AMIR yang bermarkas di Kelayang untuk mengelola Order District Pasir Peny.
- b. AMIR yang berkedudukan di Rengat untuk mengelola Order District Rengat.
- c. AMIR yang bertugas di Sungai Lalak untuk mengelola Order District Tempuling.
- d. AMIR yang berpusat di Tembilahan.
- e. AMIR yang ditempatkan di Kateman.

Sementara itu, wilayah Rantau Kuantan berada diluar kekuasaan Sultan Indragiri. Daerah ini dikelola oleh seorang Citroleor yang berkedudukan di Teluk Kuantan. Kuantan memiliki status otonomi tersendiri dikenal sebagai Kuantan Distraction, dengan kerajaan yang memiliki kewenangan terbatas pada urusan rakyat, keagamaan, pengadilan kecil, serta administrasi rakyat.



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

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

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

Pada masa pemerintahan Jepang, setelah kemenangan mereka dalam Perang Asia Timur Raya dan pengambilalihan kekuasaan di Indonesia, wilayah Indragiri berada dibawah kendali pemerintahan militer Jepang. Pemerintahan di daerah tersebut dipimpin oleh seorang Bunshiho (Bupati) yang didampingi oleh seorang Gusaibu (Fatih). Pergantian kekuasaan ini menyebabkan pemerintahan Indragiri seolah-olah mengalami kevakuman dan ketidakjelasan administrasi.

4.1.2 Periode sesudah Tahun 1945

Pada periode 1945–1965, seiring dengan diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, di berbagai daerah dibentuk lembaga-lembaga ketatanegaraan yang diberi kewenangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan. Wewenang tersebut mencakup:

- a. Penyerahan otoritas secara penuh kepada daerah, meliputi aspek kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, hingga pembiayaan pemerintahan.
- b. Pelimpahan sebagian kewenangan pemerintah pusat kepada aparat pemerintahan daerah untuk mengelola urusan-urusan tertentu.
- c. Keterlibatan organisasi pemerintahan daerah dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah serta membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintah pusat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1948, dibentuklah Kabupaten Indragiri yang pada saat itu menjadi bagian dari Provinsi Sumatra Tengah, melalui Surat Keputusan Gubernur Militer Sumatra Tengah tertanggal 9 November 1948 Nomor 10/GM/T.49. Selanjutnya, melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1952 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956, dibentuk 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.

otonom di dalam Provinsi Sumatra Tengah, termasuk di dalamnya Kabupaten Indragiri. Pada masa tersebut, Kabupaten Indragiri terdiri atas empat kewedanaan dan tujuh belas kecamatan, yakni Kewedanaan Indragiri Hilir Selatan, Indragiri Hulu Utara, Indragiri Hulu, dan Kuantan Singingi. Kemudian, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1963, status kewedanaan dihapuskan, bersamaan dengan dihapuskannya keempat kewedanaan yang ada dalam wilayah Kabupaten Indragiri.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958, secara resmi dibentuk Provinsi Riau dengan Pekanbaru ditetapkan sebagai ibu kota provinsi. Pada saat pembentukannya, Provinsi Riau terdiri atas lima wilayah administrasi daerah tingkat II, yang meliputi Kabupaten Kampar, Kabupaten Indragiri, Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kepulauan Riau, serta Kotamadya Pekanbaru. Pembentukan ini menjadi langkah penting dalam upaya penataan pemerintahan daerah di wilayah Sumatra bagian tengah.

4.1.3 Periode tahun 1965 sampai dengan sekarang

Setelah pembentukan Provinsi Riau berdasarkan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958, muncul dua kewedanaan baru, yaitu Kewedanaan Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu. Upaya untuk mewujudkan hal tersebut kemudian diperjuangkan melalui Panitia Persiapan Pembentukan Kabupaten Indragiri Hilir dan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong Kabupaten Indragiri. Berkat perjuangan tersebut, aspirasi untuk pembentukan kabupaten ini mendapat dukungan dari DPRD Riau serta DPRGR di tingkat pusat.

Berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 1965 maka terjadilah pemekaran Kabupaten Indragiri menjadi dua kabupaten yaitu :

- a. Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibukotanya Tembilahan.
- b. Kabupaten Indragiri hulu dengan Ibukotanya Rengat, terdiri dari 8 Kecamatan yaitu :
 1. Kec. Rengat Ibukota Rengat
 2. Kec. Pasir Penyu ibukota Air Molek
 3. Kec. Seberida ibukota Pangkalan Kasai
 4. Kec. Peranap ibukota Peranap
 5. Kec. Kuantan Hilir ibukota Baserah
 6. Kec. kuantan tengah ibukota Taluk Kuantan
 7. Kec. Kuantan Mudik ibukota Lubuk Jambi
 8. Kec. Singingi ibukota Muara Lembu.

Pada tahun 1996 terjadi penambahan kecamatan dengan adanya pemekaran Kecamatan Kuantan Tengah, Pasir Penyu, dan Rengat, Kecamatan Yang baru adalah:

- a. Kec. Benai ibukota Benai
- b. Kec. Kelayang ibukota Simpang Kelayang
- c. Kec. Rengat Barat ibukota Pematang Reba.

Pada tahun 1999, Kabupaten Indragiri Hulu dibagi menjadi dua kabupaten, yaitu Kabupaten Kuantan Singingi yang berpusat di Taluk Kuantan, dan Kabupaten Indragiri Hulu yang berpusat di Rengat. Kemudian, pada tahun 2004, wilayah

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

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

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

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

Kabupaten Indragiri Hulu mengalami pemekaran kecamatan, sehingga jumlah kecamatan meningkat menjadi 14 yaitu :

- a. Kec. Rengat ibukota Rengat
- b. Kec. Rengat Barat, ibukota Pematang Reba
- c. Kec. Seberida, ibukota Pangkalan Kasai
- d. Kec. Batang Gangsal, ibukota Seberida
- e. Kec. Batang Cenaku, ibukota Aur Cina
- f. Kec. Pasir Penyu, ibukota Air Molek
- g. Kec. Lirik, ibukota Lirik
- h. Kec. Kelayang, ibukota Simpan Kelayang
- i. Kecamatan Peranap ibukota Peranap
- j. Kec. Batang Peranap, ibukota Pematang
- k. Kec. Rakit Kulim, ibukota Petonggan
- l. Kec. Sungai Lala, ibukota Kelawat
- m. Kec. Lubuk Batu Jaya, ibukota Lubuk Batu Tinggal
- n. Kec. Kuala Cenaku, ibukota Kuala Cenaku.

4.2 Letak Geografis Kabupten Indragiri Hulu

Luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu mencakup 8.198,26 km² (819.826,0 Ha), yang terdiri dari berbagai tipe medan, seperti daratan rendah, daratan tinggi, serta rawa-rawa dengan ketinggian antara 50 hingga 100 meter di atas permukaan laut. Kabupaten ini terletak pada koordinat 0°15' Lintang Utara, 1°5' Lintang Selatan, 101°10' Bujur Timur, dan 102°48' Bujur Barat. Adapun batas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut:

1. Utara: Kabupaten Pelalawan
2. Selatan: Kabupaten Bungo Tebo (Provinsi Jambi)
3. Barat: Kabupaten Kuantan Singingi
4. Timur: Kabupaten Indragiri Hilir.



Gambar 4. 1 Peta Lokasi Kabupaten Indragiri Hulu

4.3 Sejarah Singkat Kecamatan Seberida

Kantor Kecamatan Seberida telah berdiri sejak tahun 1918 dan awalnya berlokasi di daerah Pangkalan Kasai, tepatnya di RT.003/RW.002 di Jalan Lintas Timur. Pada tahun 1980, kantor tersebut dipindahkan ke pusat Kota Kecamatan Seberida, yakni di wilayah Belilas. Pemindahan ini didasari oleh pertimbangan pemerintah untuk mendorong kemajuan Kecamatan Seberida di masa depan. Pembangunan Kantor Kecamatan Seberida sendiri merupakan hasil dari penghargaan atas pencapaian target realisasi pengiriman pajak pada tahun anggaran 1995/1996. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran aktif masyarakat Kecamatan Seberida dalam memenuhi kewajiban perpajakan sebagai wujud tanggung jawab



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

warga negara. Pembangunan kantor tersebut akhirnya rampung pada tahun 1997 dan resmi siap untuk digunakan.

Pada bulan Juli 1997, Kantor Kecamatan Seberida resmi mulai digunakan, dengan peresmian dilakukan oleh Bupati Indragiri Hulu saat itu, Bapak Rukhiat Syarifudin, dan dipimpin langsung oleh Camat Seberida pertama, Bapak Drs. Ali Umar. Dengan diresmikannya kantor ini di pusat Kota Belilas, akses masyarakat Kecamatan Seberida menjadi lebih mudah, karena letaknya yang strategis dapat dijangkau menggunakan berbagai jenis kendaraan, serta memiliki jarak tempuh yang relatif dekat dari seluruh desa di wilayah kecamatan tersebut. Selain itu, Kantor Kecamatan Seberida dibangun menghadap jalan lintas timur, menambah kemudahan dalam mobilitas masyarakat.

4.3.1 Visi dan Misi Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

1. Visi

Visi Kecamatan Seberida disusun berdasarkan hasil pengamatan, penilaian, dan pemberian predikat terhadap arah perkembangan Kecamatan Seberida di masa depan, yakni gambaran ideal tentang kondisi Kantor Kecamatan Seberida yang ingin diwujudkan. Adapun visi Kecamatan Seberida adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Pelayanan Masyarakat yang Profesional, Akuntabel, Transparan, menuju Masyarakat yang Religius, Harmonis, dan Sejahtera Tahun 2020”

2. Misi

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

- a. Memberikan pelayanan yang efektif dan efisien dengan sumber daya aparatur yang profesional.
- b. Meningkatkan kualitas aparatur dalam pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan.
- c. Mewujudkan pelayanan yang bersih dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).
- d. Membina kehidupan sosial kemasyarakatan yang agamis.
- e. Meningkatkan pendidikan yang memiliki daya saing.
- f. Menciptakan masyarakat yang harmonis.
- g. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat menuju sejahtera.

4.4 Uraian Tugas (Job Description) Unit Kerja Kantor Camat Seberida

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, disebutkan bahwa kecamatan berfungsi sebagai perangkat daerah yang bertugas sebagai pelaksana teknis kewilayahan dengan cakupan wilayah kerja tertentu, dipimpin oleh camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Susunan Organisasi Kecamatan Seberida mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu yang terdiri dari:

1. Camat

Camat mempunyai tugas sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengemukakan 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

- a. Membina, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan progam dan kegiatan dibidang Pemerintahan, Ketentraman Dan Ketertiban, Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan, I Perekonomian Dan Kesejahteraan Rakyat.
- b. Mengkoordinasikan Kegiatan Pemberdavaan Masvarakat.
- c. Mengkoordinasikan Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat.
- d. Mengkoordinasikan upaya penyelenggarakan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- e. Mengkoordinasikan penerapan penegakan peraturan Perundang-undangan.
- f. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- g. Mengkoodinasikan Penyelenggara Kegiatan Pemerintah di Tingkat Kecamatan.
- h. Membina Penyelenggaraan Pemerintah Desa/Kelurahan.
- i. Melaksanakan Pelayanan Masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas.
- j. Membina melaksanakan Kesektariatan Kecamatan.
- k. Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan olen Bupati sesuai dengan bidang-bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugasnya Camat dibantu oleh unsur-unsur Kecamatan.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretariat Kecamatan, yang memiliki tugas sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Merencanakan program kerja Pemerintahan Kecamatan.
- b. Membina, mengawasi dan mengendalikan perangkat Kecamatan dan Kelurahan dalam melaksanakan kebijakan pemerintah daerah.
- c. Memberi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar dapat diproses lebih lanjut.
- d. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya.
- e. Membuat konsep pedoman dan petunjuk teknis.
- f. Melaporkan pelaksanaan tugas Pemerintahan Kecamatan kepada Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
- g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang yang diberikan oleh Camat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat Kecamatan dibantu oleh:

3. Sub Bagian Umum

Adapun tugasnya ialah, sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan kepegawaian umum dan perlengkapan.
- b. Merencanakan Program kerja Sub Bagian Kepegawaian, umum dan perlengkapan meliputi koordinasi dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, Umum dan perlengkapan berdasarkan petunjuk atasan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

- c. Merencanakan program kerja dan inventarisasi aset kecamatan dan kelurahan.
- d. Merencanakan program kerja penyelenggaraan pelayanan kebersihan, keindahan dan pertamanan.
- e. Merumuskan dan melaksanakan inventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan kepegawaian, pembinaan aparatur serta peningkatan kualitas pegawai.
- f. Merumuskan dan melaksanakan pelayanan administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor.
- g. Melaksanakan kegiatan penyusunan kebutuhan dan bagi unit kerja kecamatan.
- h. Merumuskan dan mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan dilingkungan badan.
- i. Melaksanakan penyusunan data kepegawaian, DP3 PNS, registrasi PNS dan DUK.
- j. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut.
- k. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya.

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 mengemukakan 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

1. Memberikan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaanya.
 - m. Mengevaluasi tugas sub bagian kepegawaian, umum dan perlengkapan berdasarkan informasi data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut.
 - n. Melaporkan pelaksanaan tugas sub bagian kepegawaian, umum dan perlengkapan kepada atasan secara lisan maupun secara tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
 - o. Mengevaluasi tugas pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan berdasarkan informasi, data laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut.
 - p. Melaporkan pelaksanaan tugas pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan kepada atasan secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
 - q. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Camat.
4. Sub Bagian Keuangan
- a. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan penyusunan program.
 - b. Merencanakan program kerja Sub Bagian Penyusunan program meliputi koordinasi dan melaksanakan tugas dibidang penyusunan Program berdasarkan petunjuk atasan.
 - c. Menyusun program kerja dan membuat laporan tahunan Kecamatan.

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

- d. Mengkoordinasikan tindak lanjut temuan pemeriksaan fungsional,
- e. Mengkoordinasikan dan menyusun data serta informasi tentang Kecamatan.
- f. Merumuskan rencana kerja tahunan dilingkungan Kecamatan.
- g. Memfasilitasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dilingkungan Kecamatan.
- h. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis dan lisan agar dapat di proses lebih lanjut.
- i. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaan.
- j. Memeriksa pekerjaan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya.

5. Sub Bagian Program

- a. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan penyusunan program.
- b. Merencanakan program kerja Sub Bagian Penyusunan program meliputi koordinasi dan melaksanakan tugas dibidang penyusunan Program berdasarkan petunjuk atasan.
- c. Menyusun program kerja dan membuat laporan tahunan Kecamatan.
- d. Mengkoordinasikan tindak lanjut temuan pemeriksaan fungsional, laporan masyarakat dan pengawasan lainnya.
- e. Mengkoordinasikan dan menyusun data serta informasi tentang Kecamatan.



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

- f. Merumuskan rencana kerja tahunan dilingkungan Kecamatan.
- g. Memfasilitasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dilingkungan Kecamatan.
- h. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis dan lisan agar dapat di proses lebih lanjut.
- i. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaan.
- j. Memeriksa pekerjaan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upava penvempurnaannya.
- k. Melaksanakan tugas-tugas, lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan dalam hal:

- a. Menyusun rencana progam kerja dan kegiatan Seksi Pemerintahan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- b. Menyelenggarakan fasilitas pemilihan Kepala Desa dan Badan Perwakilan Desa.
- c. Menyelenggarakan lomba atau penilaian Desa/Kelurahan tingkat Kecamatan.
- d. Menyelenggarakan fasilitas kerja sama antar Desa/Kelurahan tingkat kecamatan.

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

- e. Memfasilitasi penataan Desa/Kelurahan dan penyusunan peraturan Desa.
- f. Melaksanakan kegiatan administrasi kependudukan, inventarisasi aset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada diwilayah kerjanya.
- g. Menyelenggarakan koordinasi dengan instansi atau unit kerja terkait.
- h. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan.
- i. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan Seksi Pemerintahan.
- j. Melaksanakan tugas lain dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Camat.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana, Seksi Pemerintahan dibantu oleh:

- 1) Pengelola Urusan Pemerintah Umum.
- 2) Pengelola Urusan kependudukan.

7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, Mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan dalam hal:

- a. Melakukan usaha pengaduan masyarakat Aparat Operasional, Penentrman, Penertiban, Pengamanan dan Pengawalan, Pelaksanaan Operasional Pembinaan Ketentraman dan Penertiban Masyarakat.
- b. Melakukan penyusunan progam pedoman dan petunjuk teknis Penentrman dan Ketertiban, serta melakukan pengamanan serta

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.

pengawasan acara protokoler serta objek-objek vital, fasilitas sosial, sarana umum, sarana kota, kawasan pemukiman, tempat hiburan dan rekreasi.

- c. Melakukan penyusunan progam, pedoman dan petunjuk teknis, Penentrman dan Penertiban terhadap Pengaduan masyarakat dan melakukan upaya penyelesaian sengketa.
- d. Melakukan penyusunan progam, pedoman dan petunjuk teknis, Penentrman dan Penertiban serta melakukan kerjasama dan melakukan koordinasi antar aparat ketertiban.
- e. Melakukan koordinasi dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kepolisian Republik Indonesia dalam rangka penerapan Peraturan Perundang-undangan.
- f. Menyelenggarakan fasilitas pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama.
- g. Menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban, idiologi dan kesatuan bangsa, serta kemasyarakatan.
- h. Melakukan koordinasi dengan Satuan Polisi Pamong Praja, Kepolisian Negara Republik Indonesia dan atau Tentara Nasional Indonesia mengenai progam dan kegiatan penyelenggaraan Ketentarmn dan Ketertiban Umum diwilayah Kecamatan.
- i. Melakukan penyusunan progam, pedosnan, petunjuk teknis pengadministrasian, inventarisasi, dokumentasi, perizinan tempat usaha berdasarkan Undang-undang Gangguan (UUG).



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

- j. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan tugas bidang yang diberikan oleh Camat.

Dengan melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud, seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dibantu oleh:

- 1) Polisi Pamong Praja.
- 2) Satuan Pelaksana Perlindungan Masyarakat (Satlak Linmas).

8. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan

Seksi Pembangunan Masyarakat Desa dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris Kecamatan: Tugas Kepala Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan Sebagai Berikut:

- a. Merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan pembangunan masyarakat Desa dan Kelurahan.
- b. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan Desa/Kelurahan di Kecamatan.
- c. Merencanakan program kerja pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi ditingkat Kecamatan.
- d. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik, baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kerja Kecamatan.
- e. Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kecamatan baik yang dilakukan unit kerja pemerintah maupun swasta.

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

- f. Melakukan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- h. Melakukan Koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- i. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut.
- j. Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan dan kekeliruan serta upaya penyempurnaanya.
- k. Melaporkan pelaksanaan tugas urusan ketentraman dan ketertiban kepada Camat berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud, Seksi Pembangunan dibantu oleh:

- 1) Pengelola Data Pembangunan
- 2) Petugas Pengawas Pembangunan.

9. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan kesejahteraan sosial.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Merumuskan dan melaksanakan penyusunan program kerjapelayanan dan bantuan sosial bantuan kepemudaan, pemberdayaan masyarakat dan perempuan, keluarga berencana, olah raga dan tenaga kerja.
- c. Merumuskan dan melaksanakan penyusunan program kerja pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat.
- d. Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan bidang kesejahteraan sosial.
- e. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja, perangkat daerah dan atau instansi vertikal dan tugas dan fungsinya di bidang kesejahteraan sosial.
- f. Melakukan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan kesejahteraan sosial.
- g. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut.
- h. Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya.
- i. Melaporkan pelaksanaan tugas urusan kesejahteraan sosial kepada Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial

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

- a. Melayani kebutuhan dasar masyarakat seperti penyediaan data, informasi, dan konsultasi mengenai program dan bantuan sosial.
- b. Memproses dan mendistribusikan bantuan sosial kepada masyarakat yang membutuhkan, baik secara langsung maupun melalui lembaga terkait.
- c. Membantu mengembangkan potensi kepemudaan melalui kegiatan seperti pelatihan, kompetisi, dan kegiatan sosial.
- d. Memfasilitasi program-program yang bertujuan untuk meningkatkan peran dan status perempuan dalam masyarakat.
- e. Membantu mengembangkan olahraga sebagai sarana untuk meningkatkan kesehatan, kebugaran, dan rekreasi masyarakat.
- f. Menyusun rencana kerja dan mengevaluasi pelaksanaan program di bidang kesejahteraan sosial.
- g. Berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait, termasuk perangkat desa, lembaga kemasyarakatan, dan instansi vertikal, dalam pelaksanaan tugas kesejahteraan sosial.
- h. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan di bidang kesejahteraan sosial kepada Camat dan instansi terkait.

11. Kepala Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat. Pelayanan Umum mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan pelayanan umum.

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

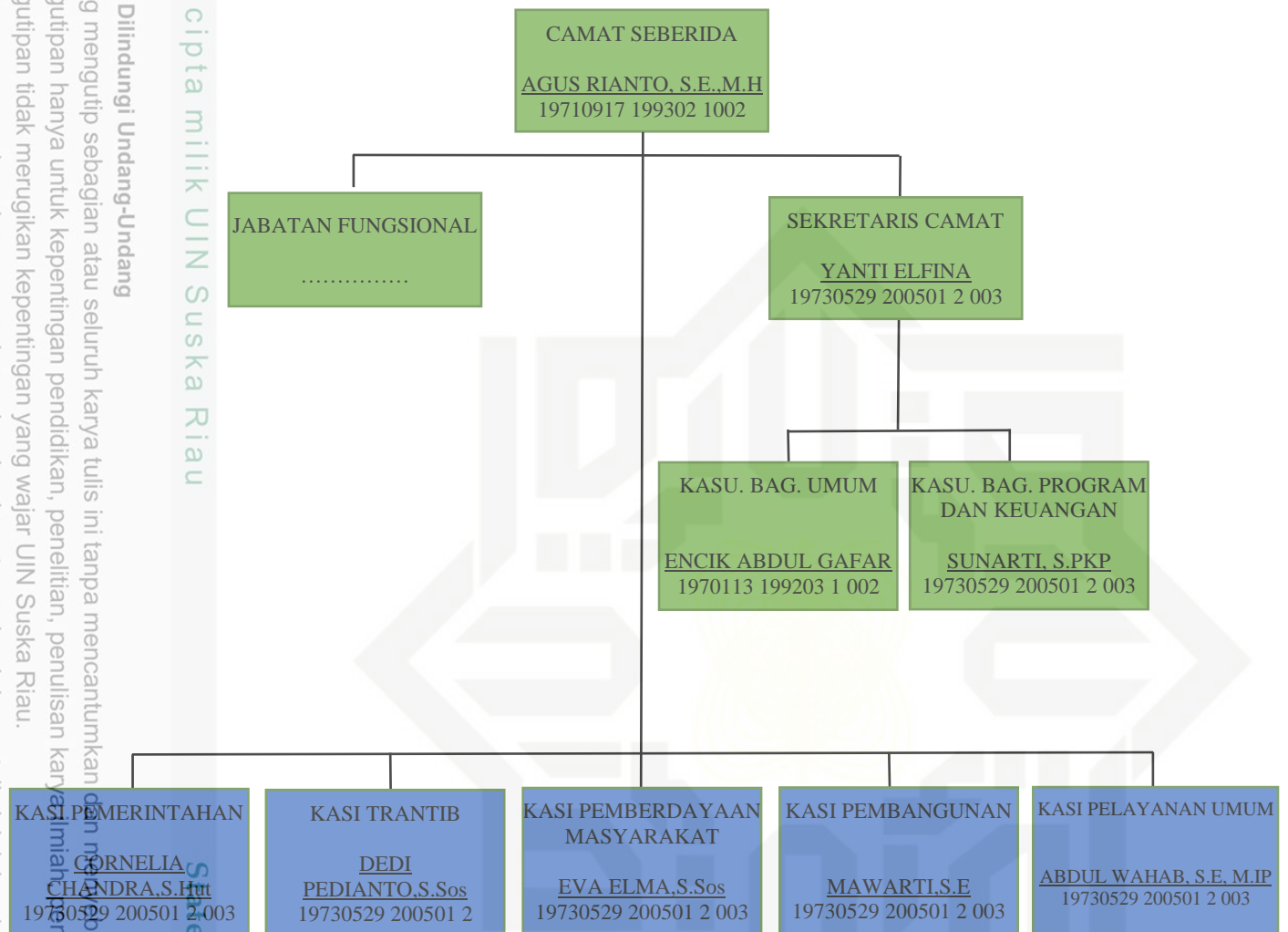
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Memberikan pelayanan kepada masyarakat yang meliputi pelayanan Surat-surat keterangan, serta surat hutang pada bank, pendaftaran pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTPEI) dan surat keterangan yang dibutuhkan masyarakat.
- c. Penyelenggarakan pembinaan sarana dan prasarana pelayanan umum dan perizinan.
- d. Menginventarisasi jenis pelayanan yang ada dan dibutuhkan oleh masyarakat untuk dijadikan acuan dalam rangka perlakuan pelaksanaan pelayanan umum.
- e. Menginventarisasi segala permasalahan, yang berhubungan dengan pelayanan umum dan menyusun rencana kebijakan pemecahannya.
- f. Menyusun time schedule dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan mencantumkan persyaratan yang dibutuhkan, waktu yang diperlukan untuk mewujudkan transportasi yang lebih baik.
- g. Melaksanakan tugas lain yang berhubungan dengan pelayanan umum sesuai dengan ketentuan petunjuk dan kebijakan pimpinan.

12. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok pelaksanaan sebagian kegiatan kecamatan secara profesional sesuai dengan kebutuhan dan Kelompok Jabatan Fungsional ini dalam melaksanakan tugas pokoknya bertanggung jawab kepada Camat. Sampai saat ini Jabatan Fungsional yang berada di Kecamatan Seberida PLKD dan Penyuluh Pertanian.

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Seberida



Sumber : Kassubag Umum Kantor Camat Seberida 2025.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari penelitian “Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Camat Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu)” adalah sebagai berikut :

1. Transformational Leadership terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik 4,304 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0,000 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima.
2. Transformasional Leadership terhadap Kinerja memiliki nilai t-statistik 2,307 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0,021 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima.
3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja memiliki nilai t-statistik 4,006 yang nilainya lebih dari 1,96 dengan nilai p-values sebesar 0,000 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) diterima.
4. Transformasional Leadership berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai memiliki nilai t-statistik 3,127 yang nilainya lebih dari 1,96 tetapi nilai p-values memenuhi sebesar 0,002 yang tidak lebih dari batas minimal 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) diterima.



6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Seberida terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti memberikan motivasi, keteladanan, serta perhatian individual kepada pegawai, guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh.
2. Diharapkan agar seluruh pegawai terus meningkatkan disiplin kerja, seperti datang tepat waktu, menaati peraturan, serta menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, agar dapat mendukung terciptanya kinerja yang optimal.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup dan jumlah responden. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan pada instansi berbeda atau dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja untuk memperkaya hasil kajian.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan ilmu, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberi gambaran awal bagi pihak yang ingin meneliti topik serupa.

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an & Terjemahan

Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Azka Pustaka.

Bass and Avolio, (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage Publisher

Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413-422.

Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>

Deyiyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/jbm.v1i1.933>

Emron Edison, Yohny Anwar, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>

Hadi, I. S., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya



Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 74-86.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publishing, Inc. (pp. 1–39). <https://www.researchgate.net/publication/354331182>.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., & Ray, S. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <https://library.oapen.org/bitstream/id/1f7ae0e0-035a-418b-bef6-567d34f03ad7/9783030805197.pdf>.

Handoko, T. (2001:200). (2018). *2018 Manajemen SDM Pendekatan dan Teori Praktis Full.pdf* (p. 162).

Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasyim, N. (2024, March). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 585-602).

Hidayat & Rofaida. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 768. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p768-778>

Huseno, T. (2016). *Pegawai Kinerja Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.

Insan, A. N. (2017). *Kepemimpinan Transformasional*. Alfabeta.

Iskandar, I., Matriadi, F., & Aiyub, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 41-66.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

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

- Jackson, R. L. M. dan J. H. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- 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), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41-53.
- Lian, (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai. In *Palembang: CV. Amanah* (Issue November 2017).
- Mangkunegara (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan kedua, Edisi ke 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Oktavianti, D., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol PP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(10), 2056-2067.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and management*, 3(1), 35-45.
- Pengadilan Negeri Rengat Kelas II. (n.d.). Sejarah Pengadilan. Diakses pada 13 Juli 2025, dari <https://www.pn-rengat.go.id/web/statis/sejarah-pengadilan-mail.pa-ponorogo.go.id+10pn-rengat.go.id+10>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.

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

- Putri, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9.
- Rahman, F. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(2), 118–129. <https://doi.org/10.30630/jipb.v13i2.603>
- Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 306–318.
- Robbins, S, P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Setiadi & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Sipambela, Lijan, Poltak, 2016, “Manajemen Sumber Daya Manusia” PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tulhusnah, L. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada Satpol PP Kabupaten Situbondo. 20(1), 22–36.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (4th ed.). PT Rajagrafindo Persada.

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).





LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Salam sejahtera bagi kita semua,

Saya Mahasiswa dari UIN SUSKA RIAU, yang sat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesedian bapak/ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak dalam mengisi kuesioner dengan sejujur dan seobjektif mungkin, setiap jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya,

Bagus Kurniadi.

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia : tahun
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
 Masa Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1-2 tahun
 ☐ 3-5 tahun ☐ > 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda. Dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang bapak/ibu pilih dikolom jawaban yang telah disediakan.

2. keterangan dari singkatan jawaban :

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Tidak ada jawaban yang salah atau benar, Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.

Selamat mengisi Kuesioner.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kinerja (Y) (Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006))

No	Daftar Pernyataan	Opsi				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kuantitas kerja						
1.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Instansi.					
2.	Saya mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan.					
B. Kualitas Kerja						
3.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					
4.	Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.					
C. Kerja Sama						
5.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh anggota tim kerja.					
6.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.					

2. Disiplin Kerja (Hasibuan (2008))

No	Daftar Pernyataan	Opsi				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kehadiran						
1.	Saya datang ketempat kerja tepat waktu sesuai jadwal.					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas					
B. Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
3.	Saya memahami dan mematuhi peraturan Instansi.					
4.	Saya menggunakna waktu kerja sesuai ketentuan instansi.					
C. Ketaatan pada Standar Kerja						
5.	Saya mengikuti SOP sebagai pedoman untuk melaksanakan pekerjaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.					
D. Tingkat Kewaspadaan						
7.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya.					
8.	Saya cepat tanggap terhadap potensi risiko yang dapat mengganggu pekerjaan.					
E. Etika Kerja						
9.	Saya bersikap sopan dan menghormati atasan serta rekan kerja.					
10.	Saya menjaga Integritas dalam setiap pelaksanaan tugas pekerjaan.					

3. Transformational Leadership

No	Daftar Pernyataan	Opsi				
		SS	S	N	TS	STS
A. Idealized Influence (pengaruh ideal)						
1.	Pemimpin saya menunjukkan integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan.					
2.	Pemimpin saya memberikan contoh perilaku yang patut diteladani.					
B. Inspirational Motivation (motivasi inspirasi)						
3.	Pemimpin saya memberikan motivasi dalam bekerja.					
4.	Pemimpin saya mendorong saya untuk percaya diri menghadapi tantangan.					
C. Intellectual Simulation (stimulasi intelektual)						
5.	Pemimpin selalu menunjukkan usaha yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif.					
6.	Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan.					
D. Individualized Consideration (pertimbangan individu)						
7.	Pemimpin saya memahami kebutuhan dan potensi masing-masing karyawan.					
8.	Pemimpin saya memberikan bimbingan dan dukungan sesuai kebutuhan pribadi saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran II : Tabulasi

1. Kinerja Pegawai

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4
5	3	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3
5	4	5	4	5	5
3	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4
2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

2. Kepemimpinan Transformasional

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5
3	4	3	3	3	3	4	3
4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4

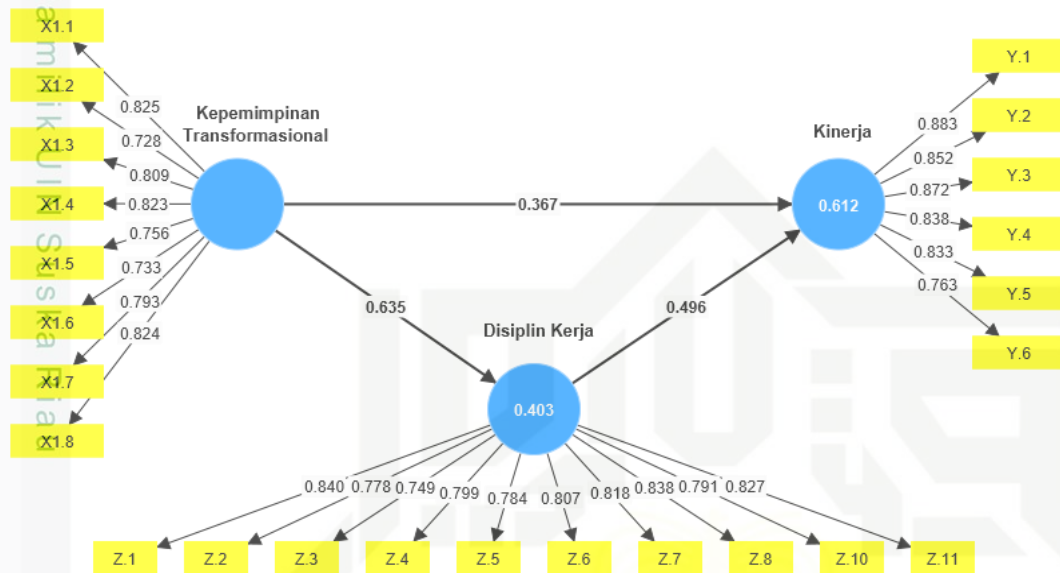
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Disiplin Kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	3	3	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

Lampiran III : Hasil Olah Data

1. Outer Model



2. Outer Loading

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformatif	Kinerja
X1.1		0,825	
X1.2		0,728	
X1.3		0,809	
X1.4		0,823	
X1.5		0,756	
X1.6		0,733	
X1.7		0,793	
X1.8		0,824	
Y1			0,883
Y2			0,852
Y3			0,872
Y4			0,838
Y5			0,833
Y6			0,763
Z1	0,840		
Z10	0,791		
Z11	0,827		
Z2	0,778		
Z3	0,749		
Z4	0,799		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Z.5	0,784		
Z.6	0,807		
Z.7	0,818		
Z.8	0,838		

3. Cross Loading

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transformatif	Kinerja
X1.1	0,501	0,825	0,499
X1.2	0,317	0,728	0,390
X1.3	0,496	0,809	0,544
X1.4	0,573	0,823	0,615
X1.5	0,450	0,756	0,546
X1.6	0,508	0,733	0,432
X1.7	0,519	0,793	0,555
X1.8	0,571	0,824	0,644
Y.1	0,640	0,539	0,883
Y.2	0,727	0,544	0,852
Y.3	0,594	0,617	0,872
Y.4	0,549	0,486	0,838
Y.5	0,664	0,725	0,833
Y.6	0,455	0,489	0,763
Z.1	0,840	0,463	0,647
Z.10	0,791	0,522	0,661
Z.11	0,827	0,612	0,642
Z.2	0,778	0,513	0,570
Z.3	0,749	0,524	0,600
Z.4	0,799	0,517	0,497
Z.5	0,784	0,478	0,485
Z.6	0,807	0,427	0,545
Z.7	0,818	0,560	0,549
Z.8	0,838	0,459	0,622

4. AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.939	0.941	0.948	0.646
Kepemimpinan Transformatif	0.913	0.919	0.929	0.620
Kinerja	0.917	0.925	0.935	0.707

5. HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kepemimpinan Transformasional <-> Disiplin Kerja	0,671
Kinerja <-> Disiplin Kerja	0,770
Kinerja <-> Kepemimpinan Transformasional	0,724

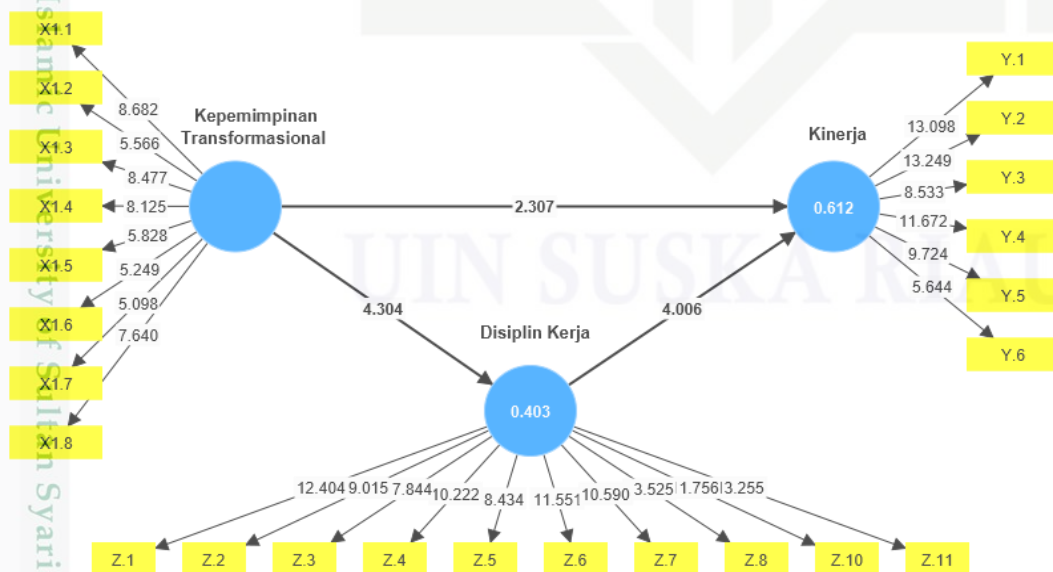
6. Koefisien Determinasi (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0,403	0,387
Kinerja	0,612	0,590

7. Effect Size (f^2)

	f-square
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,378
Kepemimpinan Transformasional -> Disiplin Kerja	0,676
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	0,207

8. Hasil Uji Bootstrapping



9. Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.496	0.507	0.124	4.006	0.000
Kepemimpinan Transformatif -> Disiplin Kerja	0.635	0.629	0.148	4.304	0.000
Kepemimpinan Transformatif -> Kinerja	0.367	0.345	0.159	2.307	0.021

10. Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Transformatif -> Kinerja	0.315	0.314	0.101	3.127	0.002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan harus untuk kepentingan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak boleh untuk kepentingan yang melanggar undang-undang 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 UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran IV : Dokumentasi

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. : fekonsos@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Nomor B-3737 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025
Sifat Biasa
Lampiran -
Hal Mohon Izin Riset

18 Juni 2025

Yth. Kepala Kantor Camat Seberida
Kabupaten Indragiri Hulu - Riau

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Bagus Kurniadi
NIM. : 12170114891
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul "Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu)" Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU
KECAMATAN SEBERIDA

Jl. Lintas Timur No. 01 Kode Pos. 29371 email: seberida.kecamatan67@gmail.com

PANGKALAN KASAI

Pangkalan Kasai, 26 Juni 2025

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000/Kec seberida/121

Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : BAGUS KURNIADI
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
NPM : 12170114891
Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan : MANAJEMEN
Jenjang : S1

Nama yang bersangkutan tersebut diatas telah melakukan Riset Penelitian untuk menyusun skripsi atau Karya Ilmiah di wilayah Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dengan judul :
"Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu)"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

CAMAT,



AGUS RIANTO, S.E., M.H

Pembina Tk.I*(IV/b)

NIP. 19710917 199302 1 002

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 Kasir 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



BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh **BAGUS KURNIADI**, lahir di Pekanbaru, 19 Agustus 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan bapak Mardi dan ibu Mazdawati Sri Kurniasih. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 010 Seresam. Lalu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Seberida, selanjutnya

penulis menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri 1 Seberida dan selesaipada tahun ajaran 2020. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Meganusa Intisawit, Kecamatan Rakit Kulim, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bukit Meranti, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensif di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada hari Jum'at tanggal 10 Juli 2025 dengan judul penelitian **“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR CAMAT SEBERIDA, KABUPATEN INDRAGIRI HULU)”** dan telah dinyatakan **“LULUS”** dengan layak menyandang gelar Sarjana Manajemen (SM).