



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN PARIWISATA MANGROVE EDUCATION KECAMATAN BUKIT BATU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH

MUHAMAD FIRMANSYAH

NIM. 12170111845

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2025**



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: MUHAMAD FIRMANSYAH

: 12170111845

: S1 MANAJEMEN

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

: ILMU EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

: VIII (DELAPAN)

: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARAWISATA MANGROVE
EDUCATION KECAMATAN BUKIT BATU DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

DISETUJUI OLEH:
PEMBIMBING

Dr. Hj. HARIZA HASYIM, S.E., M.Si
NIP. 197609102009012003

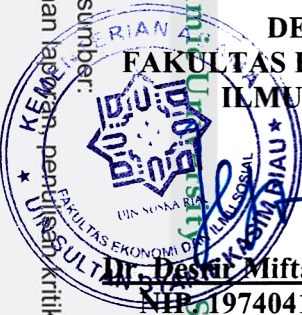
MENGETAHUI:

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN
ILMU SOSIAL

KETUA PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN

Dr. Deslar Miftah S.E., M.M., AK
NIP. 19740412 200604 2 002

ASTUTI MEFLINDA, S.E., MM
NIP. 19720513 200701 2 018





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD FIRMANSYAH
 NIM : 12170111845
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pariwisata Mangrove Education Kecamatan Bukit Batu Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi
 Tanggal Ujian : 17 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Astuti Meflinda.S.E.,MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris

Roza Linda. SE.,MM
 NIP. 19820114 202321 2 018

Penguji 1

Irien Violinda Anggriani. SE., M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

Penguji 2

Yusrialis. SE. M.Si
 NIP. 19790810 200912 1 004



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

: **Muhamad Firmansyah**

: **121 701 11845**

Tempat/ Tgl. Lahir

: **Selat Panjang / 18-06-2003**

Fakultas/ Pascasarjana

: **Ekonomi dan Ilmu sosial**

Prodi

: **Manajemen SI**

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap

Kinerja Pariwisata Mangrove education dengan Motivasi

Sebagai Variabel mediasi

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/ Karya Ilmiah Lainnya*dengan judul sebagaimana diatas 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 plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat pelagiat dalam penulisan Disertasi/ Thesis/ Skripsi/(Karya Ilmiah Lainnya)*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undang.

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

Pekanbaru,.....2025

Yang membuat pernyataan



Muhamad Firmansyah

NIM. 12170111845

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta a milik UIN Suska Riau

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARIWISATA MANGROVE EDUCATION KECAMATAN BUKIT BATU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

MUHAMAD FIRMANSYAH
NIM : 12170111845

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel mediasi, pada karyawan sektor pariwisata di Mangrove Education Kecamatan Bukit Batu. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan uji mediasi (Sobel test). Data dikumpulkan dari 44 responden yang merupakan karyawan di lingkungan pariwisata Mangrove Education. Hasil analisis menunjukkan bahwa menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif. Dengan dua variabel independen yaitu Motivasi dan Gaya Kepemimpinan, model mampu menjelaskan sekitar 78,7% variasi dari variabel Kinerja. Lalu 21.3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ($B = 0.566$; $Sig = 0.000$), serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($B = 1.089$; $Sig = 0.000$). Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0.583$; $Sig = 0.000$), dan uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja (nilai Sobel = $3.343 > 1.96$).

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Motivasi

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
THE PERFORMANCE OF MANGROVE EDUCATION TOURISM
EMPLOYEES IN BUKIT BATU SUB-DISTRICT WITH MOTIVATION AS A
MEDIATING VARIABLE**

MUHAMAD FIRMANSYAH
NIM : 12170111845

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style on employee performance, with motivation as a mediating variable, on tourism sector employees at Mangrove Education Bukit Batu District. This research is motivated by the importance of the role of leadership in shaping work motivation which ultimately has an impact on employee performance. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques and mediation tests (Sobel test). Data were collected from 44 respondents who are employees in the Mangrove Education tourism environment. The results of the analysis show that shows a very strong and positive relationship. With two independent variables, namely Motivation and Leadership Style, the model is able to explain about 78.7% of the variation in the Performance variable. Then 21.3% is explained by other variables not examined. Leadership style has a positive and significant effect on motivation ($B = 0.566$; $Sig = 0.000$), and motivation has a significant effect on performance ($B = 1.089$; $Sig = 0.000$). In addition, leadership style also has a direct and significant effect on performance ($B = 0.583$; $Sig = 0.000$), and the mediation test shows that motivation significantly mediates the relationship between leadership style and performance (Sobel value = $3.343 > 1.96$).

Keywords: Transformational Leadership, Performance, Motivation

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang memberikan rahmatan lil alamin yang mengeluarkan manusia dari zaman jahiliyah menuju kepada peradaban yang islami. Semoga jalan yang telah dirintis tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga selamat di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan wisata Mangrove education kecamatan Bukitbatu dengan Motivasi sebagai variabel mediasi”. Skripsi ini disusun sebagai salah syarat menyelesaikan program Serjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Manajemen Kosentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis juga menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran dan fasilitas berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat menyelesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., 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.

3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry. S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E.,M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurrozi, S.E.,M.M. Selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Dr. Hariza Hasyim S.E., M.Si. Selaku Dosen pembimbing akademik dan penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi serta nasehat kepada penulis.
9. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis.
11. Pimpinan dan seluruh Karyawan *Mangrove education* yang berada di kecamatan Bukitbatu atas dukungan dan kerja sama serta kesempatan yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung.
12. Kedua orang tua tercinta yaitu bapak MOH. Yasin dan ibu Sriyatun, dua tokoh yang sangat berjasa dalam hidup penulis, tokoh yang selalu mengusahakan agar anak bungunya ini berhasil menempuh Pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka tidak dapat menempuh Pendidikan yang sama. Tokoh yang mendoakan, mendukung dan memberikan kecukupan segala kebutuhan penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Teruntuk alm. Bapak sutiono dan ibu sebagai orang tua kedua penulis yang selalu memberikan kesempatan dalam mencari nafkah dan kesempatan belajar tentang kehidupan serta nasehat-nasehat yang diberikan serta motivasi yang diberikan untuk menyelesaikan Pendidikan setinggi-tingginya.
14. Sahabat baik dan seperjuangan saya Bagus, Jumadil, Yanda, Asep, Deco, Rehan, Yudi, Fajri, Dicky, Abdul dan CEBUM. Terimakasih atas tawa, dukungan dan kebersamaan yang tulus. Kalian bukan hanya sahabat kalian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

adalah rumah. Semoga persahabatan ini abadi dalam kenangan dan langkah hidup kita.

15. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi, dan menyadarkan penulis melalui kritikan dan saran.

Perlu disadari bahwa dengan segala keterbatasan, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini kedepan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Atas kata penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2025

MUHAMAD FIRMANSYAH
NIM. 12170111845

UIN SUSKA RIAU



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.

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	7
1.3. TUJUAN PENULISAN	8
1.4. MANFAAT PENELITIAN	8
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN	10
BAB II	12
LANDASAN TEORI	12
2.1. KINERJA	12
2.2. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	25
2.3. MOTIVASI	29
2.4. PENGARUH ANTAR VARIABEL	36
2.5. PANDANGAN ISLAM TERKAIT VARIABEL PENELITIAN	40
2.5.1. Gaya Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam	40
2.5.2. Motivasi Dalam Pandangan Islam	41
2.5.3. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	42
2.6. PENELITIAN TERDAHULU	43
2.7. HIPOTESIS PENELITIAN.....	47
2.8. KERANGKA PENELITIAN	49
2.9. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL	50
BAB III.....	52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

METODE PENELITIAN	52
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	52
3.2. Jenis dan Sumber Data	52
3.3. Teknik Pengumpulan Data	53
3.4. Populasi dan Sampel	54
3.5. Teknik Analisa Data	55
3.6. Teknik Asumsi Klasik	56
3.7. Uji Korelasi	58
3.8. Uji Regresi Linier Berganda	59
3.9. Uji Mediasi	59
3.10. Uji Hipotesis	59
BAB IV	61
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	61
4.1. Profil Perusahaan	61
4.4.1. Sejarah Mangrove Education Center Pangkalan Jambi	61
4.4.2. Sejarah mangrove Education Park Gawar – Gawar	63
4.2. Profil Perusahaan	64
4.2.1. Profil mangrove Education Center Pangkalan Jambi	64
4.2.2. Profil mangrove Education Park Gawar – Gawar	64
4.3. Visi dan Misi Organisasi	65
4.3.1. Visi dan Misi Mangrove Education Center Desa Pangkalan Jambi	65
4.3.2. Visi dan Misi Mangrove Education Park Desa Gawar-Gawar	65
4.4. Struktur Organisasi	66
BAB V	67
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1. Karakteristik Responden	67
5.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.2. Responden Berdasarkan Usia	67
5.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Sunan Syarif Kasim Riau

5.2.1.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	68
5.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)	71
5.2.3.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (Z)	72
5.3.	Analisis Kuantitatif	74
5.3.1.	Uji Kualitas Data.....	74
5.4.	Uji Asumsi Klasik	77
5.4.1.	Uji Normalitas.....	78
5.4.2.	Uji Multikolinieritas.....	79
5.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	80
5.4.4.	Uji Korelasi.....	81
5.4.5.	Uji Regresi Linier Berganda	81
5.5.	Uji Hipotesis.....	83
5.5.1.	Uji T.....	83
5.5.2.	Uji F.....	85
5.5.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
5.5.4.	Uji mediasi	87
5.6.	Pembahasan	89
5.6.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja. .	89
5.6.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.	91
5.6.3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi.	93
5.6.4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.	95
BAB VI.....		97
PENUTUP.....		97
6.1.	Kesimpulan.....	97
6.2.	Batasan Penelitian	97
6.3.	Saran.....	99
Daftar Pustaka		100
Lampiran		103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Mangrove Education Tahun 2024	4
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	43
Tabel 2. 2 Definisi operasional Variabel Dan Indikator Variabel	50
Tabel 3. 1 Kriteria Koefisien	58
Tabel 5. 1 Jenis Kelamin Mangrove Education Center	67
Tabel 5. 2 Usia Responden Mangrove Education Center	68
Tabel 5. 3 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja	68
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	71
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi	72
Tabel 5. 6 Uji Validitas	75
Tabel 5. 7 Uji Reliabilitas	77
Tabel 5. 8 Statistik Uji Normalitas	78
Tabel 5. 9 Uji Multikolineritas	79
Tabel 5. 10 Uji Heterokedisitas	80
Tabel 5. 11 Uji Korelasi	81
Tabel 5. 12 Regresi Linier Berganda	82
Tabel 5. 13 Uji Parsial (Uji t)	83
Tabel 5. 14 Uji T Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi	84
Tabel 5. 15 Uji Simultan (Uji F)	85
Tabel 5. 16 Uji R ²	86
Tabel 5. 17 Uji Mediasi menggunakan Sobel Test	87

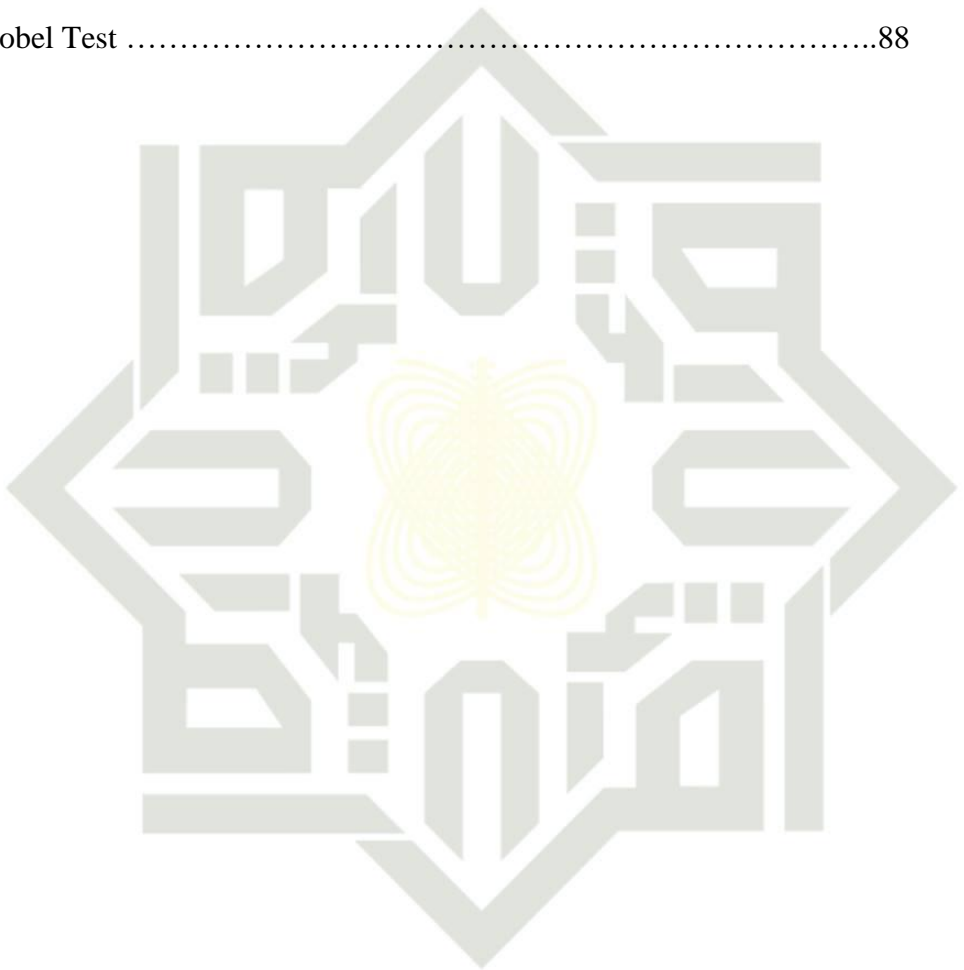


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian Pengaruh Antar Variabel	49
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	66
Gambar 5. 1 Sobel Test	88



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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Mangrove education merupakan pariwisata lingkungan hidup yang didalamnya mencakup ekowisata hutan mangrove. Hutan mangrove adalah ekosistem vegetasi yang terdapat di pantai tropis dan subtropis, yang didominasi oleh berbagai jenis *mangrove* yang dapat tumbuh dan berkembang di daerah pasang surut dengan tanah berlumpur. Hutan ini memiliki beragam fungsi dan manfaat yang sangat penting bagi kehidupan manusia, baik dari segi ekologi, sosial, maupun ekonomi.

Penggunaan hutan *mangrove* sebagai ekowisata sejalan dengan perubahan minat wisatawan dari pariwisata tradisional ke pariwisata baru, yang lebih fokus pada pengelolaan dan pencarian destinasi ekowisata yang unik, alami, serta kaya akan keanekaragaman hayati. Sejalan dengan penelitian **Sukaris et al., (2023)** Indonesia, sebagai negara kepulauan dengan beragam destinasi, diprediksi akan mengarah pada pariwisata berkelanjutan sebagai tren utama di masa depan. **Kemenparekraf RI (2023)** melaporkan bahwa 56,76% ahli merekomendasikan fokus pada pariwisata berkelanjutan pada 2024, dengan penekanan pada destinasi ramah lingkungan. Pada tahun 2023, sektor pariwisata, khususnya wisata kota dan desa, memberikan kontribusi 38% terhadap portofolio produk destinasi, dengan 60% di antaranya berfokus pada destinasi budaya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di tengah perkembangan industri pariwisata yang semakin meningkat, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan yang diterapkan. Dalam era kebangkitan pariwisata pasca-pandemi, industri pariwisata Indonesia menghadapi tantangan baru yang tidak hanya menuntut pemulihan, tetapi juga inovasi dan efisiensi tinggi dalam pengelolaan organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan ekspektasi wisatawan yang terus berkembang, keberhasilan organisasi pariwisata sangat bergantung pada jenis kepemimpinan yang mampu mendorong kinerja unggul dan adaptif. Kepemimpinan menjadi kunci untuk mengarahkan sumber daya manusia bekerja secara lebih efektif dan kolaboratif. Saat ini, banyak organisasi pariwisata di Indonesia masih menghadapi permasalahan kinerja yang stagnan akibat rendahnya motivasi kerja, kepemimpinan yang belum responsif terhadap perubahan, dan kurangnya inovasi dalam pelayanan. Oleh karena itu, dalam upaya menjaga keberlangsungan hidup di tengah sengitnya persaingan, organisasi pariwisata dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui pola kepemimpinan yang adaptif terhadap dinamika industri dan mampu mengoptimalkan potensi SDM secara berkelanjutan.

Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan atau tenaga kerja merupakan unsur terpenting dalam menentukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi.

Didalam pencapaian pada organisasi bisa dilihat dari seberapa baik kinerja yang dilakukan oleh para tenaga kerja dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Maka kinerja juga merupakan hasil dari aktivitas yang telah dicapai seorang pekerja pada sebuah organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diterima dari organisasi sesuai dengan porsi dan tanggung jawab masing-masing individu pekerja didalam organisasi.

Kinerja adalah suatu gambaran tentang pencapaian dari kegiatan yang memiliki program yang direncanakan dengan baik oleh organisasi demi mencapai dan mewujudkan sasaran ataupun tujuan. Tolak ukur dari keberhasilan kinerja baik individu atau kelompok kerja mempunyai kriteria dan standar keberhasilan yang berbeda yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Karena itu, tujuan dan target kinerja perlu ditetapkan pengukurannya. Kinerja individu atau perorangan tidaklah dapat terukur apabila tidak diketahui tolak ukur dan kriteria pengukuran keberhasilannya suatu kinerja.

Pada kinerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi diantaranya adalah keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain 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.

kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Adapun **Kasmir (2019)** mengemukakan Pada penelitiannya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan juga manajemen.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja *Mangrove Education* Tahun 2024

Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80 – 100)		(71-79)		(61 – 70)		(0 – 60)	
2021	14	14	100 %	0	-	0	-	0	-
2022	28	21	75 %	4	14,28 %	3	10,72 %	0	-
2023	42	30	71,42 %	5	11,90 %	3	7,14 %	4	9,52 %
2024	44	33	75 %	3	6,81 %	7	15,90 %	2	4,54 %

Sumber : *Mangrove education* 2024

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi anggota kelompok dan meningkatkan produktivitas serta inovasi mereka. Selain itu, pemberian motivasi berperan penting sebagai penghubung dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja kelompok.

Gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi berbagai jenis, seperti kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif. Tiap-tiap gaya kepemimpinan memiliki akibat atau efek yang berbeda terhadap kinerja anggota kelompok. Menurut **Aisyah dan Sari (2020)** kepemimpinan yang partisipatif cenderung menghasilkan keterlibatan anggota yang lebih tinggi, sehingga berujung pada peningkatan kinerja kelompok. Oleh karena itu,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penting untuk mengetahui dan memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berkontribusi pada kinerja kelompok.

Lebih lanjut, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin yang efektif akan berusaha untuk mengembangkan potensi anggota kelompok melalui pelatihan dan pembinaan. Dengan demikian, penelitian ini juga akan mempertimbangkan bagaimana pengembangan sumber daya manusia berkontribusi pada kinerja kelompok.

Setiawan (2022) mengemukakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan anggota kelompok akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Namun, hubungan ini tidak selalu bersifat langsung, sehingga motivasi manajemen memiliki potensi menjadi mediasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Dalam peningkatan kinerja kelompok, hubungan yang saling mendukung antara fungsi manajemen dan gaya kepemimpinan menjadi sangat penting. Gaya kepemimpinan yang adaptif, seperti yang diungkapkan oleh **Smith dan Jones (2020)** mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pelaksanaan fungsi manajemen yang efektif, termasuk perencanaan dan pengorganisasian. Adapun oleh **Ahmed et al. (2022)** menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas melalui penguatan proses manajerial.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Organisasi *Mangrove Education* saat ini menghadapi tantangan signifikan berupa motivasi kerja yang rendah sekaligus gaya kepemimpinan transformasional yang belum memadai, yang menghambat potensi karyawan untuk berkontribusi optimal. Situasi ini berdampak pada produktivitas yang stagnan, rendahnya antusiasme, serta minimnya inovasi dalam pelaksanaan program edukasi dan pelestarian mangrove. Namun dalam studi-studi akademis terkini, seperti meta-analisis *Frontiers in Psychology* (2022), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan khususnya transformasional, etikal, dan pemberdayaan mengarah pada peningkatan motivasi intrinsik secara konsisten.

Mengingat relevansi tersebut, penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan untuk menjawab kekosongan di lingkungan *Mangrove Education*, khususnya seputar bagaimana motivasi dapat berperan sebagai mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Studi terdahulu mengkonfirmasi bahwa motivasi memediasi efek kepemimpinan pada kinerja secara signifikan di sektor pemerintahan maupun swasta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan tidak hanya mengidentifikasi hubungan langsung antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja, tetapi juga menggali strategi praktis pemberian stimulus motivasional seperti penghargaan, perhatian individual, dan dukungan pengembangan diri sebagai solusi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan hasil kerja di *Mangrove Education*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan dan manajemen disektor, serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Dengan semakin banyaknya studi mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja di sektor pertanian dan pariwisata, diharapkan akan muncul praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh kelompok masyarakat diberbagai daerah.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Wisata *Mangrove Education* ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata *Mangrove Education* ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada karyawan Wisata *Mangrove Education* ?
4. Apakah Motivasi dapat mediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja karyawan Wisata *Mangrove Education* ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.3. TUJUAN PENULISAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan wisata *Mangrove Education*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan wisata *Mangrove Education*.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan wisata *Mangrove Education*.
4. Untuk mengetahui motivasi dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan *Mangrove Education*.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja organisasi. Dengan meneliti kasus pada Wisata *Mangrove Education*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang aplikatif, serta memperluas pemahaman mengenai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bagaimana kepemimpinan dan motivasi dapat memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. serta fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Wisata *Mangrove Education*, penelitian ini berupaya memperkaya teori-teori yang sudah ada dengan temuan-temuan empiris yang relevan. Hal ini juga dapat menjadi landasan bagi pengembangan konsep dan model kepemimpinan dan motivasi kerja yang lebih efektif dalam pengelolaan organisasi berbasis wisata edukatif.

2. Akademis

Secara akademis, penelitian ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selain sebagai bentuk tanggung jawab akademik, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen dalam lingkungan kampus, khususnya sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, dosen, dan pihak lain yang ingin memahami lebih dalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dalam konteks organisasi.

3. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengelola Wisata *Mangrove Education*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam menerapkan strategi kepemimpinan dan pemberian motivasi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan studi lebih lanjut di bidang sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh faktor internal organisasi terhadap pencapaian kinerja di sektor pariwisata maupun sektor lainnya.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam pembahasan proposal penelitian ini penulis akan menguraikan kedalam 6 (enam) bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjabarkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini dan juga berisi tentang referensi yang dianggap representatif dalam bidang pembahasan dan teori-teori yang relevan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti (terdiri dari kerangka pikir dan hipotesis).

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis 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.

sumber data, populasi dan sampel, metode analisis dan definisi operasional variabel.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan sejarah sejarah singkat tentang tempat penelitian, profil perusahaan, visi misi organisasi, bagian-bagian organisasi dan struktur organisasi.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uraian secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB VI PENUTUP

Berisikan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian pembahasan dan saran ataupun rekomendasi yang merupakan pernyataan dari peneliti mengenai perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan permasalahan penelitian.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. KINERJA

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, organisasi perlu memahami faktor-faktor psikologis dan perilaku yang mendorong individu bekerja secara maksimal. Salah satu pendekatan teoritis yang menyoroti hal ini adalah Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke. Adapun **Locke (1968)** menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi secara langsung oleh tujuan kerja yang ditetapkan, terutama jika tujuan tersebut bersifat spesifik, menantang, dan dapat dicapai. Tujuan yang tidak jelas atau terlalu mudah cenderung tidak memotivasi karyawan untuk meningkatkan usaha. Sebaliknya, tujuan yang terstruktur dan menantang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, karena individu terdorong untuk membuktikan kemampuan dan mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dari karyawan. Menurut **Hasibuan (2019)** Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut **Afandi (2018)** kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja.

Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Menurut **Mangkunegara (2023)** Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas beserta tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau kelompok pada standar dan kriteria yang ditetapkan secara kuantitas dan kualitas dari penyelesaian tugas.

1. Keterampilan dan Pengetahuan Khusus

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Keterampilan khusus memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

2. Pengetahuan

Pengetahuan umum dan spesifik tentang industri, produk, dan proses kerja sangat penting. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dapat membuat keputusan yang lebih baik dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat.

3. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kinerja. Pekerjaan yang dirancang dengan jelas, dengan tanggung jawab dan tugas yang terdefinisi dengan baik, dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4. Kepribadian

Karakteristik kepribadian karyawan, seperti sikap, motivasi, dan cara berinteraksi dengan orang lain, dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan dengan kepribadian yang positif dan proaktif cenderung lebih berhasil dalam pekerjaan mereka.

5. Motivasi Kerja

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mendukung, memberikan umpan balik, dan menginspirasi karyawan dapat meningkatkan kinerja tim.

7. Manajemen

Praktik manajemen yang baik, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Manajemen yang efektif membantu karyawan mencapai tujuan organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diharapkan, dapat mempengaruhi kinerja. Budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan imbalan yang diterima.

10. Iklim Kerja

Iklim kerja mencakup suasana dan kondisi di tempat kerja. Iklim yang positif, di mana karyawan merasa aman dan dihargai, dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, iklim yang negatif dapat menghambat kinerja.

11. Loyalitas

Karyawan yang loyal terhadap perusahaan cenderung lebih berkomitmen dan berusaha untuk memberikan 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.

terbaik. Loyalitas dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

12. Komitmen

Komitmen karyawan terhadap organisasi dan tujuan perusahaan sangat penting. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik dan berkontribusi secara positif.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada. Karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Sikap dan Mental (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja)

Sikap positif dan mental yang baik sangat penting untuk kinerja. Motivasi kerja mendorong individu untuk berusaha lebih keras, disiplin kerja memastikan bahwa mereka mematuhi aturan dan tenggat waktu, sementara etika kerja mencakup nilai-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 yang memandu perilaku mereka dalam bekerja. Ketiga elemen ini saling berhubungan dan berkontribusi pada kinerja yang baik.

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Pendidikan yang baik dapat memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja.

3. Keterampilan

Keterampilan yang relevan dan spesifik untuk pekerjaan sangat penting untuk kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik.

4. Manajemen Kepemimpinan

Gaya dan pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menginspirasi tim dapat meningkatkan motivasi dan kinerja 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.

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang memadai dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar dengan adil cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang baik.

6. Gaji dan Kesehatan Jaminan Sosial

Gaji yang kompetitif dan jaminan sosial yang baik, seperti asuransi kesehatan dan pensiun, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa aman secara finansial dan kesehatan cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka.

7. Iklim Kerja

Iklim kerja mencakup suasana dan kondisi di tempat kerja. Iklim yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, iklim yang negatif dapat menghambat kinerja.

8. Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti peralatan, ruang kerja, dan teknologi, sangat penting untuk mendukung kinerja. Karyawan yang memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan dapat bekerja lebih efisien dan efektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Teknologi

Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Karyawan yang terlatih dalam menggunakan teknologi modern dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

10. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan berprestasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Adapun indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja, Menurut **Afandi (2018)** :

1. Kualitas Hasil Kerja

Alat Ukur: Penilaian kinerja, umpan balik dari atasan, dan survei kepuasan pelanggan.

Kualitas hasil kerja dapat diukur melalui evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau rekan kerja, serta umpan balik dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pelanggan. Kualitas dapat mencakup ketepatan, keakuratan, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan.

2. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Alat Ukur: Waktu penyelesaian tugas, perbandingan antara waktu yang direncanakan dan waktu yang digunakan.

Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. Semakin cepat dan tepat waktu karyawan menyelesaikan tugas, semakin efisien mereka.

3. Disiplin Kerja

Alat Ukur: Catatan kehadiran, keterlambatan, dan kepatuhan terhadap jam kerja.

Disiplin kerja dapat diukur melalui catatan kehadiran dan keterlambatan. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

4. Inisiatif

Alat Ukur: Penilaian dari atasan, umpan balik dari rekan kerja, dan catatan proyek atau tugas tambahan yang diambil.

Inisiatif dapat diukur dengan melihat seberapa sering karyawan mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tugas atau mencari solusi untuk masalah tanpa menunggu arahan.

5. Ketelitian

Alat Ukur: Jumlah kesalahan dalam pekerjaan, audit kualitas, dan umpan balik dari atasan.

Ketelitian dapat diukur dengan menghitung jumlah kesalahan atau revisi yang diperlukan dalam pekerjaan. Karyawan yang teliti akan menghasilkan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa kesalahan.

6. Kepemimpinan

Alat Ukur: Penilaian 360 derajat, umpan balik dari tim, dan pencapaian tujuan tim.

Kepemimpinan dapat diukur melalui penilaian dari rekan kerja dan bawahan, serta keberhasilan tim dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik mampu memotivasi dan mengarahkan tim dengan efektif.

7. Kejujuran

Alat Ukur: Survei integritas, umpan balik dari rekan kerja, dan catatan pelanggaran etika.

Kejujuran dapat diukur melalui survei yang menilai integritas karyawan dan catatan pelanggaran etika. Karyawan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang jujur akan transparan dalam tindakan dan keputusan mereka.

8. Kreativitas

Alat Ukur: Jumlah ide baru yang diusulkan, umpan balik dari atasan, dan keberhasilan implementasi ide.

Kreativitas dapat diukur dengan melihat seberapa banyak ide inovatif yang diusulkan oleh karyawan dan seberapa efektif ide-ide tersebut diimplementasikan dalam pekerjaan. Karyawan yang kreatif mampu berpikir di luar kebiasaan dan memberikan solusi baru.

Sedangkan menurut **Kasmir (2019)** indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk meniali keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kinerja menurut kasmir adalah :

1. Kualitas

Kualitas merujuk pada seberapa baik hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan. Ini mencakup akurasi, keandalan, dan kesesuaian produk atau layanan dengan harapan pelanggan atau spesifikasi yang telah ditentukan. Kualitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan memenuhi ekspektasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Ini bisa berupa jumlah produk yang diproduksi, jumlah layanan yang diberikan, atau jumlah tugas yang diselesaikan. Indikator ini penting untuk menilai seberapa produktif karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

3. Waktu

Waktu berkaitan dengan durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek. Ini mencakup waktu yang diperlukan untuk memproduksi barang, menyelesaikan layanan, atau menyelesaikan pekerjaan. Pengelolaan waktu yang baik menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ini mencakup kepatuhan terhadap jadwal dan kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan disiplin dan tanggung jawab.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Efektivitas

Efektivitas mengukur sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai. Ini mencakup kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan cara yang optimal. Efektivitas tidak hanya mempertimbangkan hasil akhir, tetapi juga proses yang digunakan untuk mencapainya. Karyawan yang efektif mampu mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan bermanfaat bagi organisasi.

2.2. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) bisa diartikan sebagai dari rangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada pada diri pemimpin itu sendiri, yang didalamnya terdapat kewibawaan, keterampilan, pengetahuan dan visi. Mengacu pada serangkaian kemampuan dan sifat tersebut, maka kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut **Hasibuan (2019)** Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam 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.

dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Adapun gaya kepemimpinan menurut **Hasibuan (2019)** sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Orientasi kepemimpinan otoriter difokuskan hanya untuk peningkatan produktifitas kinerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

atau organisasi. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan segalanya kepada bawahan.

Kemampuan pemimpin mempengaruhi orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku yang benar dikerjakan Bersama-sama menggambarkan kredibilitas yang menumbuhkan kepercayaan anggota pada pemimpin tersebut. Kegiatan yang dilaksanakan pemimpin dapat berpengaruh pada perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan Bersama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut **Emron Edison dkk (2016)** Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik dalam banyak hal, mereka berkonsentrasi pada kinerja tim dari pada kepentingan individu.

Menurut **Robbins (2017)** kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi para pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan tranformasional menurut **Robbins (2017)** adalah sebagai berikut :

1. Karisma adalah kemampuan pemimpin memberikan wawasan dan kesadaran akan visi misi.
2. Motivasi inspiratif adalah kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada pra pengikutnya.
3. Perhatian individual adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus.
4. Stimulasi intelektual adalah kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kreativitas dan rasionalitas pengikutnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3. MOTIVASI

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau motivation didalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia, yang membahas bagaimana cara mengarahkan atau menggerakkan daya dan potensi bawahan agar dapat bekerja secara baik dan efektif dalam mencapai tujuan. Motivasi juga diperlukan untuk mengarahkan dan menggerakkan potensi dan daya usaha bawahan agar berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam memberikan motivasi pada bawahan, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diperlukan dan diinginkan oleh para bawahan. Peterson dan Plowman dalam buku **Hasibuan (2019)** menjelaskan bahwa orang bekerja karena beberapa faktor motivasi.

1. Keinginan untuk hidup: Ini adalah motivasi dasar, di mana individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Keinginan untuk suatu posisi: Banyak orang berusaha untuk mencapai posisi tertentu dalam karier mereka, yang memberikan rasa prestise dan pengakuan.
3. Keinginan akan kekuasaan: Beberapa individu terdorong untuk bekerja karena ingin memiliki pengaruh dan kontrol dalam lingkungan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Keinginan akan pengakuan: Pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka menjadi pendorong penting bagi banyak orang untuk terus bekerja dan berprestasi.
5. Keinginan untuk hidup: Motivasi ini mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Tanpa pemenuhan kebutuhan ini, individu tidak dapat bertahan hidup dengan baik, sehingga mereka terdorong untuk bekerja.
6. Keinginan untuk suatu posisi: Dalam konteks karier, banyak orang berambisi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Posisi ini sering kali dihubungkan dengan tanggung jawab yang lebih besar, serta imbalan yang lebih baik, baik secara finansial maupun sosial.
7. Keinginan akan kekuasaan: Kekuasaan di tempat kerja dapat memberikan seseorang kemampuan untuk mempengaruhi keputusan dan arah organisasi. Individu yang memiliki keinginan ini sering kali berusaha untuk mendapatkan posisi manajerial atau kepemimpinan.
8. Keinginan akan pengakuan: Pengakuan dari rekan kerja, atasan, atau masyarakat luas dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan. Banyak orang bekerja keras untuk mendapatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penghargaan atau pengakuan atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Adapun menurut G.R Terry didalam buku **Hasibuan (2019)** mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. G.R terry melihat motivasi dari dua segi yang berbeda yaitu :

1. Dari segi dinamis, motivasi terlihat sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan daya serta potensi tenaga kerja agar berkerja secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan.
2. Dari segi statis, motivasi akan terlihat sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan tenaga kerja agar bertindak secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dhian Gering (2017) mengemukakan motivasi adalah dorongan dan usaha yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memiliki hasil kinerja yang lebih baik. Teori ERG **Gunawan (2015)** menyatakan bahwa ada tiga kategori kebutuhan individu: keberadaan, keterhubungan, dan pertumbuhan. Teori ini mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kebutuhan eksistensial tersebut adalah untuk kelangsungan hidup dan merupakan kebutuhan jasmani.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan diri agar produktif dan kreatif.

Menurut Maslow yang dikutip oleh **Hasibuan (2019)**, beberapa hal memengaruhi keinginan pekerja untuk bekerja. Ini termasuk kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk penghargaan diri, dan kebutuhan untuk perwujudan diri. Selanjutnya, dari faktor tersebut dijadikan indikator untuk mengukur tingkat motivasi pekerja, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological need*) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling mendasar dan kebutuhan dasar bagi kelangsungan hidup manusia yang mencakup pangan, sandang, papan, dan kesejahteraan pribadi.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*) Rasa aman adalah kebutuhan, yang mencakup perlakuan yang adil di tempat kerja dan keamanan fisik dan psikologis.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*) Setelah memenuhi kebutuhan rasa aman, muncul kebutuhan ketiga, yaitu kebutuhan sosial.



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.

Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka tidak dapat melepaskan kebutuhan interpersonal mereka sendiri.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem-need*) Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri, keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keterampilan diri, serta efektivitas pekerjaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri yang sebenarnya, untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki.

Pentingnya motivasi adalah karena dengan pemberian motivasi yang dapat menjadi stimulus perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena dengan motivasi mendukung tindakan dalam bekerja yang diberikan oleh pimpinan dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kearah yang diinginkan organisasi.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan: Motivasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga karyawan merasa dihargai dan puas dengan 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.

mereka. Moral yang tinggi berkontribusi pada semangat kerja yang lebih baik.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif. Mereka akan berusaha lebih keras dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan output perusahaan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan: Dengan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan: Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung mematuhi aturan dan prosedur yang ada.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan: Dengan motivasi yang tepat, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang termotivasi akan lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi secara positif.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik: Motivasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hubungan yang baik antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan:
Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Mereka juga lebih berani untuk berinovasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan: Motivasi yang baik sering kali berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, baik secara finansial maupun non-finansial. Karyawan yang sejahtera cenderung lebih bahagia dan produktif.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya: Karyawan yang termotivasi merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memenuhi ekspektasi perusahaan.
10. Meningkatkan efektivitas penggunaan alat-alat dan bahan baku:
Karyawan yang termotivasi cenderung lebih memperhatikan penggunaan sumber daya yang ada. Mereka akan berusaha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk menggunakan alat dan bahan baku secara efisien, yang dapat mengurangi pemborosan dan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

2.4. Pengaruh Antar Variabel

A. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja

Gaya kepemimpinan transformasional memperlihatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Dalam industri pariwisata, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi staf untuk memberikan layanan yang lebih baik dan menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi pengunjung. Pemimpin ini berfungsi sebagai inspirator dan inovator yang mendorong tim untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di sektor pariwisata. Terdapat empat komponen utama dalam kepemimpinan transformasional:

1. *Idealized Influence*: Pemimpin memberikan contoh yang positif dan menjadi panutan.
2. *Inspirational Motivation*: Pemimpin memberikan motivasi dan visi yang menginspirasi.
3. *Intellectual Stimulation*: Pemimpin mendorong inovasi dan pemikiran kreatif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. *Individualized Consideration*: Pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap individu.

Juvenalis (2017), perilaku kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi akan memberikan dampak yang baik dan membawa hasil kinerja positif dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Dengan demikian perlu adanya kepemimpinan transformasional yang baik guna memaksimalkan kinerja karyawan.

Penjelasan diatas didukung oleh bukti empiris yang telah dilakukan oleh **Abbas (2016)** dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh **Soetanto et al. (2022)** Dalam studi sector pariwisata, ditemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan pelanggan melalui peningkatan motivasi karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja organisasi.

B. Pengaruh antara motivasi dengan kinerja

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks ini, motivasi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja. Pemimpin transformasional dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan motivasi karyawan melalui pengakuan, dukungan, dan tantangan yang sesuai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dari **zulkifli (2013)**, mengemukakan bahwa motivasi itu merupakan sebuah perilaku yang mengandung dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna tercapainya tujuan Bersama serta tujuan perusahaan. Dari hal tersebut, perlu adanya motivasi guna mempertahankan atau meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penjelasan ini didukung dengan bukti empiris yang mana oleh **Ulum (2017)** yang telah mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dalam uji empiris yang dilakukannya.

C. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu cara perilaku yang digunakan seseorang dalam mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia harapkan. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwasannya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sebuah tindakan yang diharapkan, tentunya dalam mempengaruhi juga diperlukan sebuah media, salah satunya dengan memotivasi yang memungkinkan membantu dalam proses tersebut.

Didukung dengan bukti empiris penelitian oleh **Rizqiah (2013)** yang mengemukakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap motivasi. **Wang et al. (2022)** menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi berfungsi sebagai mediator yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.

D. Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dimediasi motivasi

Penelitian oleh **Zulkifli (2013)** motivasi merupakan sebuah perilaku yang mendorong kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna mencapai tujuan Bersama serta tujuan perusahaan. Hasil penelitian oleh **Dwanggi (2017)** didalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik dan sesuai arahan pemimpinnya. Sehingga, kinerja akan semakin meingkat. Dalam penelitian ini diketahui bahwasannya terdapat hubungan yang positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.1. Gaya Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Didalam pandangan agama Islam, kepemimpinan dilihat sebagai amanah dan tanggung jawab dari Allah SWT. Pada dasarnya, setiap individu adalah pemimpin, setidaknya dalam mengendalikan diri sendiri untuk melawan hawa nafsu yang dapat menjerumuskan kedalam kemaksiatan, lalu sebagai pemimpin dalam keluarga. Dengan pandangan ini, pemimpin perlu mengendalikan diri dan organisasi yang dipimpinnya agar terjauh dari jalan yang buruk.

Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Ali-Imran ayat 159 sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. Ali-Imran ayat 159)

Ayat tersebut menegaskan bahwa pemimpin perlu memaafkan pengikutnya, meminta ampun kepada Allah, dan berdiskusi dengan mereka. Setelah melakukan hal-hal tersebut, pemimpin harus mendorong pengikutnya untuk memiliki keyakinan kepada Allah. Jika pemimpin gagal dalam membimbing pengikutnya, mereka akan diminta untuk mempertanggungjawabkan tindakan mereka.

2.5.2. Motivasi Dalam Pandangan Islam

Meimotivasi karyawan agar dapat beirkontribusi seicara optimal.

QS. AlAhzab (33:71) Ayat ini beirbunyi :

يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
فَقَدْ فَوْزًا عَظِيمًا

Artinya : "Niscaya Allah akan meimpeirbaiki amal-amalmu dan meingampuni dosa-dosamu. Dan barang siapa meinaati Allah dan Rasul-nya, maka sungguh, dia meinang deingan keimeinangan yang agung.” (QS. Al-Ahzab 33:71).

Ayat ini menunjukkan bahwa keitika karyawan beikeirja deingan sikap positif dan meilakukannya deingan baik, meireika akan meineirima gaji beisar dan insyaallah meindapat banyak reizeiki. Deingan deimikian karyawan dapat teirmotivasi deingan adanya ayat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ini keirana deingn meilakukan peikeirjaan deingn baik dan beirsikap positif maka akan meindapatkan hasil yang positif pula

2.5.3. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, kinerja diartikan sebagai cara individu mengekspresikan diri, yang mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dianut. Kinerja ini didasari oleh prinsip-prinsip moral yang kokoh dan berfungsi sebagai pendorong untuk menghasilkan karya yang berkualitas. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا
يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupi bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(Q.S Al-Ahqaf : 19)

Dilihat dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Dengan kata lain, jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang memuaskan, maka ia akan menerima hasil yang baik dari usahanya.



2.6. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu adalah studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian yang sedang dikerjakan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan, referensi dan perbandingan bagi penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai bahan referensi sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

2	JUDUL	NAMA PENELITI	HASIL PENELITIAN
1	2	3	4
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pembangunan kota binjai)	Ahmad Prayudi	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh ireversibel terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,201.
Perbedaan : perbedaan penelitian penulis dapat dilihat dari teori yang digunakan, teori pada penelitian terdahulu menggunakan teori dari campbell dengan teori <i>performance theory</i> sedangkan peneliti menggunakan teori kinerja <i>outcomes theory</i> dari bernardin dan Russell.			
	The effect of leadership style on managerial performance with effectiveness of information system as mediator	- NA Rohman - SWL Hana - ES Utami	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem informasi dapat menjadi mediasi parsial pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel yang diteliti. Penelitian terdahulu (X1) gaya kepemimpinan sedangkan penulis (X1) gaya			



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.

6	JUDUL	NAMA PENELITI	HASIL PENELITIAN
2	3	4	
Kepemimpinan transformasional lalu penelitian terdahulu (Z) sistem informasi dan penulis (Z) motivasi.			
	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	- Maudy Rosalina - Lela Nurlaela Wati	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dan penulis dapat dilihat dari variabel penelitiannya. Adapun penelitian terdahulu terdapat (X1) gaya kepemimpinan dan (X2) disiplin kerja sedangkan penulis variabel X hanya satu yaitu (X1) gaya kepemimpinan transformasional dengan penambahan variabel motivasi sebagai mediasi.			
4.	Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks	- Ojokuku R. M - Odetayo T. A - Sajuyigbe A. S	Temuan menunjukkan korelasi positif dan negatif antara dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis harus digunakan oleh manajemen Bank dalam untuk menjadi lebih kuat dalam lingkungan persaingan global.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat variabel yang diteliti, yang mana penelitian terdahulu tidak ada variabel motivasi (Z) yang diteliti. Dan adanya kombinasi kepemimpinan yang terjadi dalam masa penelitian terdahulu.			
	Do leadership styles impact organizational	- Dr. Jacob Cherian - Dr. Gaikar Vilas B - Dr. Paul Raj P	Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan negatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	JUDUL	NAMA PENELITI	HASIL PENELITIAN
	2	3	4
6	performance in the uae context? A study		terhadap kinerja organisasi dan bahwa gaya kepemimpinan saja bertanggung jawab atas 25% dari kinerja organisasi.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel penelitian. penelitian terdahulu (X) gaya kepemimpinan sedangkan penulis (X) gaya kepemimpinan transformasional. Tanpa adanya variabel motivasi sebagai independent ataupun intervening.			
	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas komunikasi, informasi dan pariwisata daerah kota Blitar.	- Meiliana Kertikasari	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif (X1), suportif (X2), parsipatif (X3) berpengaruh kuat terhadap prestasi kerja pegawai (Y), yang mana hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat variabel penelitiannya. Penelitian terdahulu (X) gaya kepemimpinan dan (Y) prestasi kerja sedangkan penulis (X) gaya kepemimpinan transformasional dan (Y) kinerja karyawan.			
	The role of motivation mediation on the effect of transformational leadership style on employee performance	- Muhamad Ekhsan - Indra Setiawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan



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.

6	JUDUL	NAMA PENELITI	HASIL PENELITIAN
2	3	4	
			signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari teori pengukuran yang digunakannya. Pada penelitian terdahulu teori motivasi yang digunakan adalah teori ERG sedangkan penulis menggunakan teori hirarki kebutuhan oleh Maslow.			
8.	Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa sekapuk, kecamatan ujung pangkah, kabupaten gresik dalam pengembangan desa wisata	- Miranda Dwi Setyaningrum - Arimurti Kriswibowo	Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala desa mampu menjadikan Desa Sekapuk menjadi desa mandiri melalui pengembangan desa wisata.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari objek penelitiannya. Objek penelitian terdahulu di desa sekapuk, kecamatan ujung pangkah, kabupaten gresik sedangkan penulis di pariwisata mangrove education dengan motivasi dijadikan variabel mediasi.			
	Gaya kepemimpinan transformasional pada kelompok wisata berbasis komunitas (studi kasus kelompok ranggon hills, desa gunung sari bogor)	- Febby litya	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kolaborasi dua pemimpin, yaitu pemimpin utama dan pemimpin pelaksana, dalam mengembangkan kelompok wisata berbasis <i>community-based tourism</i> dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

6	JUDUL	NAMA PENELITI	HASIL PENELITIAN
2	3	4	
			pengelolaan dan pengembangan kapasitas individu dan kelompok di Desa Gunung Sari, Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.
Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari objek penelitiannya. Objek penelitian terdahulu di Desa Gunung Sari Bogor sedangkan penulis di pariwisata mangrove education dengan motivasi dijadikan variabel mediasi.			

2.7. HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut **Sudaryono (2017)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan melalui landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Dari kerangka pikiran dan landasan teori, maka hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, dengan berbagai penelitian yang menyoroti dampak positif dan negatifnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Ahmad (2020)** menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun oleh **Ahmed et al. (2022)** menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas melalui penguatan proses manajerial.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

2. Motivasi itu merupakan sebuah perilaku yang mengandung dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna tercapainya tujuan Bersama serta tujuan perusahaan. Dari hal tersebut, perlu adanya motivasi guna mempertahankan atau meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penjelasan ini didukung dengan bukti empiris yang mana oleh **Ulum (2017)** yang telah mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dalam uji empiris yang dilakukannya.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

3. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sebuah tindakan yang diharapkan, tentunya dalam mempengaruhi juga diperlukan sebuah media, salah satunya dengan memotivasi yang memungkinkan membantu dalam proses tersebut. Didukung dengan bukti empiris penelitian oleh **Rizqiah (2013)** yang mengemukakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi. **Wang et al. (2022)** menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

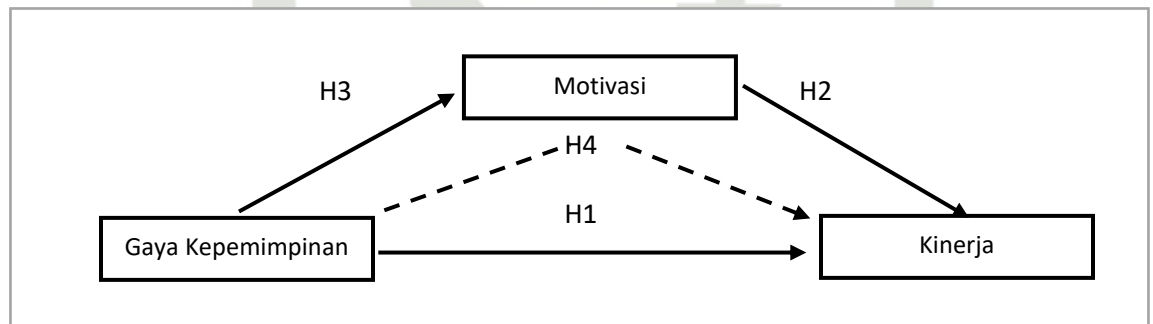
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

4. Hasil penelitian oleh **Dwanggi (2017)** didalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik dan sesuai arahan pemimpinnya. Sehingga, kinerja akan semakin meingkat.

H₄ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi oleh variabel mediasi.

2.8. KERANGKA PENELITIAN

Gambar 2. 1 Model Penelitian Pengaruh Antar Variabel



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial.
 - - - - - : Pengaruh secara simultan.



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

2.9. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

Menurut **Sinambela (2021)** variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait serta ditarik kesimpulannya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan yang disimbolkan dengan X dan kinerja sebagai variabel terikat yang disimbolkan dengan Y serta variabel yang memperkuat hubungan variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini adalah fungsi manajemen yang disimbolkan dengan Z. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator.

Tabel 2. 2 Definisi operasional Variabel Dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Afandi (2018)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. efektifitas 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kreativitas Afandi (2018)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2.	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi para pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2017)	1. Karisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Perhatian Individual 4. Stimulasi Intelektual Robbins (2017)	Likert
3.	MOTIVASI (Z)	Motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang terstruktur dalam bentuk hierarki dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow (2019)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Maslow (2019)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah diwisata *Mangrove Education Center* dan *Mangrove Education Park* Kecamatan Bukit Batu. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan September 2024 – Februari 2025. Mulai dari pra-riset hingga proses pengambilan data sekunder.

3.2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2020)** penelitian kuantitatif adalah metode yang menggunakan angka-angka dari proses pengumpulan data *numeric* yang selanjutnya dilakukan analisis menggunakan metode statistik yang sesuai. Penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu, variabel independent, variabel dependen dan variabel mediasi.

b. Sumber Data

Data adalah serangkaian informasi, bukti-bukti, atau keterangan atas suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

- 1) Data primer adalah data hasil kuisioner dari tenaga kerja mengenai variabel-variabel penelitian yang diolah oleh penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau peneliti. Adapun dari **Sugiyono (2020)** menjelaskan bahwa data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti.

- 2) Data skunder adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau objek penelitian sebagai data – data tambahan atau dari sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Menurut **Sugiyono (2020)** data skunder adalah sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data melainkan melalui pihak lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2020)** kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selanjutnya peneliti menggunakan skala likert yang mana skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau jawaban responden. Dengan skor jawaban sebagai berikut :

Sangat setuju	: skor 5
Setuju	: skor 4
Netral	: skor 3
Tidak Setuju	: skor 2
Sangat Tidak Setuju	: skor 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Observasi

Menurut **Sugiyono (2020)** observasi merupakan teknik pengumpulan data yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Oleh karena itu, observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi dilakukan melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2020)** Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kerja pada Wisata *Mangrove Education* Kecamatan Bukit Batu.

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2020)** sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Dimana menurut **Sugiyono (2020)** Teknik *Sampling Jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sampel. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yang ada dijadikan sampel. Adapun sampel penelitian ini berjumlah 44 sampel.

Teknik Analisa Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut **Sugiyono (2020)** Uji validitas menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mengetahui validitas suatu item, kita mengkorelasikan view item dengan jumlah total item. Untuk mencari nilai korelasi, penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

Selanjutnya angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas sebagai berikut:

- a) Jika $r \geq 0,05$ maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b) Jika $r \leq 0,05$ maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Dari **Sugiyono (2020)** Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan sebesar 0,05 atau lebih. Kriteria pengujian reabilitas :

- a) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha $> 0,60$.
- b) Suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $< 0,60$.

3.6. Teknik Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut **Sugiyono (2020)** uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini memiliki kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika sig lebih besar atau sama dengan 0,05 berarti data sampel berdistribusi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Jika sig lebih kecil atau sama dengan 0,05 berarti data sampel tidak berdistribusi.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut **Sugiyono (2020)** uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antar variabel independent. Uji ini dilakukan untuk memastikan model regresi yang dibuat tidak memiliki multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :

- 1) Apabila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi $< 0,1$ maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas.
- 2) Apabila nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$ maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

c. Uji Heterokkedisitas

Uji Heterokkedisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoheterokkedisitas, sedangkan heterokkedisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau beda. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heterokkedisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :



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.

- 1) Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai sig variabel $< 0,05$ maka dapat dikatakan mengandung heterokkedisitas.
- 2) Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai sig variabel $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak mengandung heterokkedisitas.

3.7. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel lain. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan dengan variabel lain jika perubahan suatu variabel diikuti oleh perubahan variabel lain. Peneliti menggunakan korelasi rank spearman. Karena, korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti jika data yang digunakan sekurang-kurangnya memiliki skala ordinal. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat korelasi dilihat kriteria koefisien sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Kriteria Koefisien

Nilai Korelasi	Kriteria
0,00 – 0,29	Sangat lemah
0,30 – 0,49	Lemah
0,50 – 0,69	Cukup
0,70 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : *Ekonometrika Terapan Dr. Suliono*



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

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

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

3.8. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pertama kali diperkenalkan oleh Francis Galton pada tahun 1886. Analisis regresi merupakan analisis ketergantungan dari satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dengan tujuan untuk menduga atau memprediksi nilai rata-rata populasi berdasarkan nilai-nilai variabel bebasnya.

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Menurut **Sugiyono (2020)** analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9. Uji Mediasi

Untuk mengungkap mekanisme atau jalur yang mendasari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan pada variabel Kinerja. **Sugiyono (2020)** Uji Mediasi digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel Mediasi (Z) secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam penelitian ini uji mediasi dilakukan untuk mengungkap apakah motivasi dapat menjadi mediator pada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan wisata *Mangrove Education* kecamatan Bukitbatu.

3.10. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka perlu untuk melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan mengetahui nilai t-hitung pada keefisien regresi secara individu dari variabel dengan standar kelulusan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis dapat diterima apabila nilai t-hitung $>$ nilai sig 0,05.
- 2) Hipotesis ditolak apabila nilai t-hitung $<$ nilai sig 0,05.

Selanjutnya dilakukan uji F-hitung yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel dengan standar kelulusan sebagai berikut:

- 1) Jika F-hitung $>$ F-tabel, atau sig $<$ 0,05 maka terdapat pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent.
- 2) Jika F-hitung $<$ F-tabel, atau sig $>$ 0,05 maka tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Profil Perusahaan

4.4.1. Sejarah Mangrove Education Center Pangkalan Jambi

Mangrove Education Center (MEC) terletak di desa Pangkalan jambi, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Pada Tahun 2004 didirikan kelompok Harapan Bersama yang merupakan kelompok nelayan setempat. Pada saat itu, para nelayan perihatin dengan keadaan wilayah desa yang mengalami abrasi yang begitu luas.

Disaat yang bersamaan sekitar tahun 2006, setelah kelompok berdiri dinas kelautan perikanan kab. Bengkalis mengeluarkan peraturan terkait pelanggaran penangkapan ikan terubuk di sepanjang Selat Bengkalis, yang mana hal tersebut menjadi masalah tersendiri bagi nelayan di desa pangkalan jambi selain permasalahan abrasi.

Selanjutnya para nelayan mencoba melakukan budidaya ikan kakap dengan membuat kolam di pesisir desa, dengan harapan akan menjadi pendapatan tambahan nelayan ketika nelayan tidak dapat melaut lagi. Namun, nelayan mengalami kegagalan. Tak menyerah nelayan kembali melanjutkan pembibitan dengan ikan Nila dengan system yang digunakan juga mengandalkan pasang surut air laut sehingga perputaran air juga terjadi secara alami.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemudian pada tahun 2017, PT. Pertamina RU II Sungai Pakning mulai masuk membantu kelompok. Melalui program corporate social Responsibility (CSR) membantu dengan pelatihan penanaman dengan menggunakan hybrid engineering dan membantu penanaman bibit mangrove. Dengan dilakukannya pelatihan tersebut memberikan hasil dimana abrasi mulai berkurang ditahun 2017 itu juga.

Selanjutnya pada tahun 2018 melalui program CSR kembali membantu masyarakat terkhususnya nelayan dengan mendirikan ekowisata Mangrove. Dari ekowisata tersebut kelompok nelayan mulai mendapat pendapatan sampingan diluar pendapatan melaut. Pada tahun yang sama hasil budidaya ikan Nila juga mampu menambah penghasilan ekonomi nelayan.

Pada tahun 2019, kelompok dan dengan bantuan CSR kembali me bentuk sub kelompok yang terintegrasi dengan kelompok harapan Bersama, untuk membuat perkembangan produk. Produk yang dihasilkan juga bervariasi mulai dari amplang lome, keripik jeruju, dodol kedabu, dodol tematu hingga sirup kedabu.

Di tahun 2020 mangrove education center merasakan perkembangan luar biasa dari segi penanganan abrasi hingga peningkatan pendapatan kelompok. Perjuangan kelompok dari tahun 2004 hingga sekarang melalui ekowisata mangrove education center diharapkan menjadi semakin baik dan semakin dikenal luas baik local maupun nasional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4.2. Sejarah mangrove Education Park Gawar – Gawar

Mangrove Education Park (MEP) merupakan tempat wisata berbasis edukasi yang dirintis pembangunannya pada tahun 2019 oleh Rahmad dan Ryan Ilhamsyah dimana konsen pembangunannya pada Mangrove dan Sampah laut. Mangrove Education Park (MEP) berdiri dengan inisiasi Bersama dengan masyarakat kampung gawar-gawar yang peduli akan lingkungan pesisir sekitar agar mengurangi dampak abrasi dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Selanjutnya pada tahun 2020 tepatnya pada tanggal 10 februari Mangrove Education Park (MEP) resmi dibentuk dengan persetujuan para stakeholder dan diakui oleh lurah sungai pakning. Dengan berdirinya wisata Mangrove education Park (MEP) hutang mangrove yang berada disekeliling bibir pantai mulai kembali terjaga dengan baik dan banyak pula kegiatan Pendidikan dilaksanakan untuk memberikan wawasan dan edukasi terkait pentingnya hutan mangrove. Sampai saat ini Mangrove Education Park (MEP) masih dalam tahap berkembang dengan kedepannya memiliki target untuk memproduksi produk khas dari Mangrove Education Park itu sendiri. Dengan demikian wisata alam ini tidak hanya dalam ruang lingkup Pendidikan saja. Namun, memiliki nilai ekonomi yang bertujuan untuk membangun ekonomi masyarakat dan kelompok managrove education park itu sendiri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2. Profil Perusahaan

4.2.1. Profil mangrove Education Center Pangkalan Jambi

Nama Perusahaan	: Mangrove Education Center Pangkalan Jambi
Status Kepemilikan	: Bersama
Alamat	: Pangkalan Jambi, Kec. Bukit Batu, Kab. Bengkalis, Prov. Riau
Tahun Pendirian	: 2018
Jam Kerja	: 15.00 – 18.00 wib
Aktivitas	: Melayani Pengunjung dan Penjualan Produk olahan Mangrove serta perikanan
Jenis Produk	: Jasa dan Produk Olahan Mangrove serta perikanan
Penjualan	: Jasa Pendidikan dan penjualan produk.

4.2.2. Profil mangrove Education Park Gawar – Gawar

Nama Perusahaan	: Mangrove Education Park Gawar-Gawar
Status Kepemilikan	: Bersama
Alamat	: Gawar - gawar, Kec. Bukit Batu, Kab. Bengkalis, Prov. Riau
Tahun Pendirian	: 2018
Jam Kerja	: 15.00 – 18.00 wib
Aktivitas	: Pendidikan alam Mangrove
Jenis Produk	: Jasa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3. Visi dan Misi Organisasi

4.3.1. Visi dan Misi Mangrove Education Center Desa Pangkalan Jambi

Visi : Mengembalikan hutan mangrove dari penebangan liar dan menyelamatkan dari abrasi.

Misi :

1. Menjadikan mangrove sebagai pusat edukasi lingkungan dan masyarakat.
2. Menjadikan mangrove tempat destinasi bernuansa laut.
3. Mengembalikan pengembangbiakan biota laut
4. Menumbuh kembangkan UMKM kelompok dalam pengelolaan masyarakat.

4.3.2. Visi dan Misi Mangrove Education Park Desa Gawar-Gawar

Visi : Menjadi pusat informasi, edukasi, serta pengelolaan ekosistem mangrove berkelanjutan di Indonesia terkhususnya wilayah sungai pakning dan sekitarnya.

Misi :

1. Pengumpulan data dan informasi ekosistem mangrove.
2. Menyebarkan informasi yang berhubungan dengan mangrove baik di media social ataupun media lainnya.
3. Memberikan edukasi khusus pada masyarakat dilingkungan pesisir akan pentingnya ekosistem mangrove.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

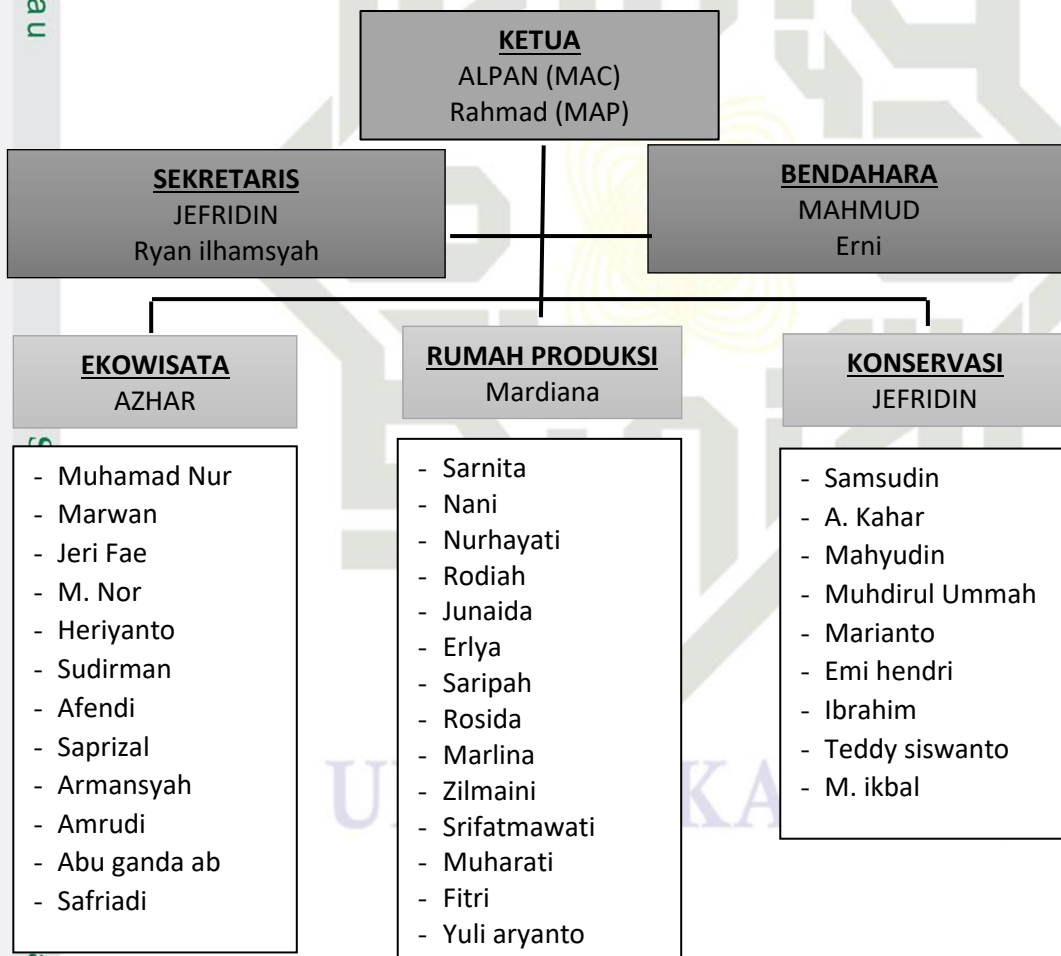
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- Memberikan edukasi berbasis ekowisata yang mudah dipahami semua kalangan.
- Ikut berpartisipasi aktif dalam mengurangi abrasi diwilayah Bukitbatu dan sekitarnya.
- Berpartisipasi dalam mendorong pengelolaan, pengawetan, rehabilitasi, dan pemanfaatan berkelanjutan.

4.4. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : Mangrove Education



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari pelaksanaan penelitian :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mangrove education. Artinya semakin tinggi pemimpin bersifat transformasional maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi. Artinya pemimpin yang bersifat transformasional dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.
4. Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan mangrove education.

6.2. Batasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti dimasa mendatang untuk menyempurnakan penelitian mereka. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah 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.

1. Penelitian ini hanya dilakukan di wisata *Mangrove Education* kecamatan Bukit batu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara langsung pada seluruh industry wisata alam *mangrove* lainnya atau perusahaan lain dengan karakteristik, budaya organisassi dan demografi yang berbeda.
2. Data primer dikumpulkan melalui kuisiонер yang mengandalkan persepsi dan *self-report* dari responden. Meskipun telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas, pengukuran kinerja dna variabel bebas lainnyabersifat subjektif. Hal ini menimbulkan bias respon, dimana responden mungkin cenderung memberikan jawaban yangdianggap lebih positif atau sesuai dengan harapan.
3. Penelitian ini hanya menguji pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa sekitar 21,3% variasi kinerja tidak dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti pada penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada faktor-faktor lain diluar model regresi penelitian yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan wisata *mangrove education* namun tidak termasuk dlam ruang lingkup penelitan ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah ;

1. Organisasi dapat meningkatkan atau mempertahankan peran pemimpin dengan mengevaluasi dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara meningkatkan karisma dalam memimpin, meningkatkan rasa percaya terhadap karyawan agar para karyawan dapat lebih loyal terhadap organisasi dan pemimpinnya.
2. Meningkatkan motivasi yang lebih tinggi terhadap para karyawan agar dapat memacu semangat para bawahan dalam menjalankan setiap kegiatan dan tugas serta tanggung-jawabnya. Seperti memberi penghargaan akan prestasi agar dapat lebih merasa di hargai dan dapat meningkatkan kinerja agar lebih optimal.
3. Pemimpin dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap bawahan agar hasil dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan lebih akurat terhadap perencanaan yang ada agar tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien.

UIN SUSKA RIAU



Daftar Pustaka

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bintang Visi Tama Publisher.
- C. Rahmawati (2023). *Perspektif Islam Terhadap Sumber Daya Manusia*. Journal of Creative Student Research (JCSR) Vol.1, No.4
- de Haan, Y. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(2), 488-496.
- Dr. Sulyanto (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Dwi S. & A. Kriswibowo (2022). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Sekapuk, Kecamatan Ujungpangkah, Kabupaten Gresik Dalam Pengembangan Desa Wisata Miranda*. Jurnal ilmu-ilmu sosial
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia)*. Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi, 4(6), 990-1003.
- Ima yuliani (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo Persada.
- Kartikasari, M. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi di Dinas Komunikasi, Informasi dan Pariwisata Daerah Kota Blitar)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Khasanah, Nur and Suprihanto, John and Novitasari, Dwi (2018) *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Usaha Mikro Kecil Menengah Mutiara Baru Desa Plumbon, Kec. Karangsambung, Kab. Kebumen, Jawa Tengah Tahun 2018*. Tesis thesis, STIE Widya Wiwaha.
- Mahrhani Elida, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, Antasari Pers: Banjarmasin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN suska ria

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ri

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

- Marbawi (2016). *Manajemen Sumber Daya Teori, Praktik, dan Penelitian*. Unimalpress.
- N.R. Silaen dkk (2021) *Kinerja Karyawan*. Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama) Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Novaria E, L (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2012). *Impact of leadership style on organizational performance: a case study of Nigerian banks*. American journal of business and management, 1(4), 202-207.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 215-228.
- Prayudi, A. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai)*. Jurnal Manajemen, 1(2), 63-72.
- Rohman, N. A., Setyanti, S. W. L. H., & Utami, E. S. (2019). *The effect of leadership style on managerial performance with effectiveness of information system as mediator*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18-32.
- S. Siagian (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Setyaningrum M. D, & Arimurti K, (2022). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Sekapuk, Kecamatan Ujungpangkah, Kabupaten Gresik Dalam Pengembangan Desa Wisata*. Jurnal Ilmu Sosial.



- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, Novia R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV Widina Media Utama.
- Sehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah, 1(1), 1-14.
- Sudaryono, D. (2017). *metodologi penelitian*. PT Rajaagrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Swandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi*. EUREKA MEDIA AKSARA, Jawa Tengah No. 225/JTE/2021.
- Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., & Salbiah, E. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja*. Karimah Tauhid, 3(2), 1681-1694.
- Hamidi, (2020), Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 1-16 MARET 2020 ISSN : 2085-9996
- Kristianto, Harris; Yusuf R, (2020), The Effect of Leadership Style and Communication on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation of Reserch and Review Vol 7; Issue: 9



Lampiran 1

KUENSIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Kepada Yth, Saudara/i responden perkenalkan nama saya Muhamad Firmansyah, mahasiswa jurusan S1 Manajemen konsentrasi SDM, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Pariwisata Mangrove Education Kecamatan Bukit Batu Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi”**

Segala informasi yang diberikan kuensioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan saudara/i bisa membantu saya untuk mengisi kuensioner ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Mohon berikan penilaian Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut berdasarkan pengalaman Anda dengan atasan/pimpinan Anda. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju



STS : Sangat Tidak Setuju

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

N	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional					
	KARISMA					
1	Pimpinan membuat saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
2	Pimpinan mampu mengartikulasikan visi organisasi dengan jelas.					
3	Pimpinan memberikan inspirasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
	INSPIRASI					
4	Pimpinan memotivasi saya untuk melampaui harapan.					
5	Pimpinan mendorong saya untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi.					
6	Pimpinan mendorong saya untuk berpikir kreatif dan inovatif.					
	STIMULASI INTELEKTUAL					
7	Pimpinan menantang saya untuk menemukan solusi baru terhadap masalah.					
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk belajar dan berkembang.					
9	Pimpinan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan perkembangan individu saya.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	PERHATIAN INDIVIDUAL					
10	Pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya. Pimpinan menghargai perbedaan pendapat dan ide-ide yang saya sampaikan.					
11	Pimpinan menghargai perbedaan pendapat dan ide-ide yang saya sampaikan.					
2	Motivasi					
	KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya (makanan, tempat tinggal, dll.).					
2	Saya merasa tempat kerja saya menyediakan kondisi kerja yang nyaman.					
	KEBUTUHAN KEAMANAN					
3	Saya merasa aman dan terlindungi di tempat kerja.					
4	Saya memiliki jaminan pekerjaan yang stabil.					
	KEBUTUHAN SOSIAL					
5	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
6	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang solid.					
	KEBUTUHAN PENGHARGAAN					
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada organisasi.					
8	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja saya.					
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di tempat kerja.					



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.

1	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang memotivasi saya untuk terus belajar dan berkembang.					
3	Kinerja					
	KUALITAS KERJA					
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi.					
2	Saya memperhatikan detail dan akurasi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
	KUANTITAS KERJA					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					
4	Saya mampu menghasilkan output kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan.					
	EFISIENSI					
5	Saya mampu menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara efektif dan efisien.					
6	Saya mampu menghindari pemborosan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
	EFEKTIVITAS					
7	Saya mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
8	Saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.					
	INISIATIF					
9	Saya berani mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah atau meningkatkan kinerja.					
10	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	KETELITIAN					
14	Saya selalu memeriksa pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan.					
15	Saya memperhatikan setiap detail dalam tugas yang saya kerjakan.					
	KEPEMIMPINAN					
15	Saya mampu memimpin tim dengan baik dalam menyelesaikan tugas.					
16	Saya mampu memberikan arahan dan dukungan kepada rekan kerja.					
	KREATIVITAS					
15	Saya mampu menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dalam pekerjaan saya.					
16	Saya mampu berpikir di luar kebiasaan untuk menyelesaikan masalah.					

Lampiran 2

Correlations		
		Gaya Kepemimpinan
GKT1	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT2	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	44
GKT3	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	44
GKT4	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT5	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT6	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT7	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT8	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT9	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT10	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
GKT11	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	11

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
GKT1	4.5909	.58342	44
GKT2	4.5000	.50578	44
GKT3	4.2727	.49947	44
GKT4	4.2727	.54404	44
GKT5	4.3864	.53769	44
GKT6	4.5227	.62835	44
GKT7	4.3636	.57429	44
GKT8	4.2955	.59375	44
GKT9	4.3409	.64495	44
GKT10	4.4318	.58658	44
GKT11	4.4318	.62497	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GKT1	43.8182	13.734	.664	.843



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

GKT2	43.9091	15.154	.390	.862
GKT3	44.1364	14.818	.488	.855
GKT4	44.1364	13.702	.732	.838
GKT5	44.0227	14.023	.654	.844
GKT6	43.8864	14.196	.497	.856
GKT7	44.0455	14.370	.516	.854
GKT8	44.1136	14.382	.491	.856
GKT9	44.0682	14.670	.376	.866
GKT10	43.9773	13.697	.669	.842
GKT11	43.9773	13.418	.685	.841

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.4091	16.945	4.11643	11

Lampiran 3

Correlations		
		M10
M1	Pearson Correlation	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M2	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M3	Pearson Correlation	.758**



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.

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M4	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M5	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M6	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M7	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	44
M8	Pearson Correlation	.451**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	44
M9	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
M10	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	44
Motivasi	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
M1	4.2955	.70148	44
M2	4.3182	.56126	44
M3	4.3182	.56126	44
M4	3.5000	.54984	44
M5	4.6591	.60782	44
M6	4.4318	.69542	44
M7	4.4091	.58342	44
M8	4.4773	.59018	44
M9	4.2727	.54404	44
M10	4.2955	.59375	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	38.6818	15.431	.347	.897
M2	38.6591	14.323	.753	.866



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

M3	38.6591	14.276	.765	.865
M4	39.4773	15.046	.583	.877
M5	38.3182	14.641	.608	.876
M6	38.5455	13.742	.700	.869
M7	38.5682	15.181	.509	.882
M8	38.5000	15.000	.544	.880
M9	38.7045	14.725	.674	.871
M10	38.6818	13.943	.799	.862

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.9773	17.837	4.22335	10

Lampiran 4

Correlations		
		Kinerja
K1	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K2	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K3	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K4	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000



Hak Cipta Diindungi 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.

	N	44
K5	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K6	Pearson Correlation	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K7	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K8	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K9	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K10	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K11	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K12	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K13	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	44
K14	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K15	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
K16	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	16

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.2045	.59375	44
K2	4.1818	.62030	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

K3	4.2045	.63170	44
K4	3.9773	.45692	44
K5	4.2727	.58523	44
K6	4.2727	.58523	44
K7	4.2045	.63170	44
K8	4.2955	.59375	44
K9	3.9545	.30151	44
K10	4.1818	.65673	44
K11	4.2727	.54404	44
K12	4.2500	.61474	44
K13	4.1364	.63212	44
K14	4.0682	.39753	44
K15	4.2273	.56501	44
K16	4.2273	.64208	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	62.7273	43.273	.777	.950
K2	62.7500	42.983	.778	.950
K3	62.7273	43.040	.754	.950
K4	62.9545	46.044	.555	.954
K5	62.6591	43.300	.786	.950
K6	62.6591	42.788	.857	.948
K7	62.7273	42.947	.767	.950
K8	62.6364	42.655	.862	.948
K9	62.9773	47.465	.514	.955



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

K10	62.7500	42.517	.787	.950
K11	62.6591	43.579	.810	.949
K12	62.6818	43.338	.738	.951
K13	62.7955	43.748	.663	.952
K14	62.8636	46.400	.579	.953
K15	62.7045	43.655	.766	.950
K16	62.7045	43.236	.716	.951

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.9318	49.693	7.04932	16

Lampiran 5

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

NPar Tests

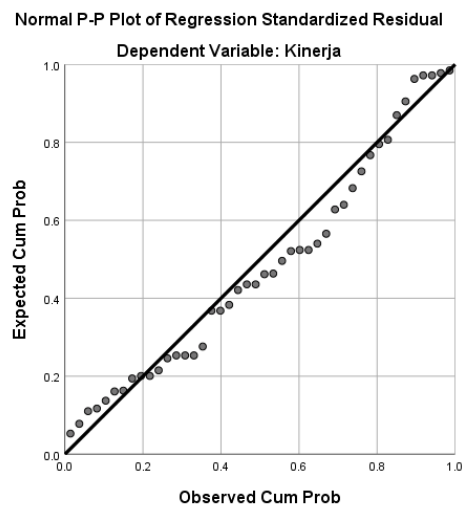
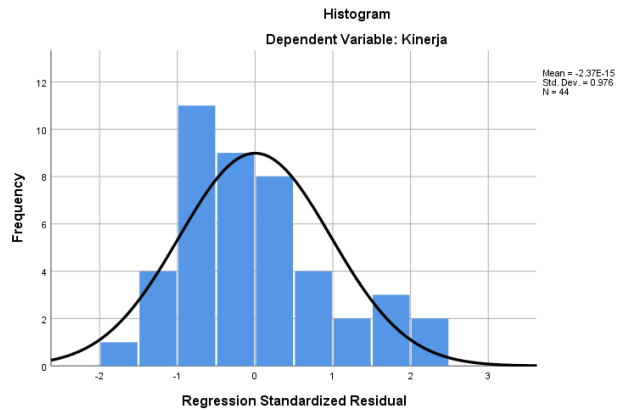
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25277371
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.080
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 6

2. Uji Heteroskedastisitas

Glejser Test

Coefficients^a

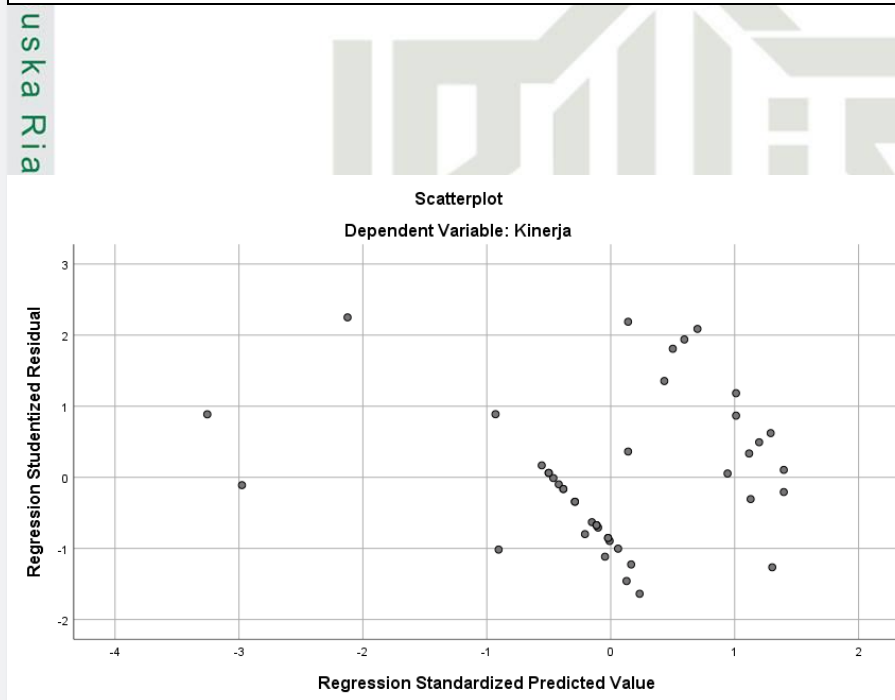


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.952	3.764		-.253	.802
	Gaya Kepemimpinan	.156	.087	.324	1.797	.080
	Motivasi	-.095	.085	-.201	-1.116	.271

a. Dependent Variable: absresid



Lampiran 7

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.696	1.437
	Motivasi	.696	1.437



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.

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8

REGRESI

1. Sub Struktur 1

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.777	3.33117
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1681.832	2	840.916	75.781	.000 ^b
	Residual	454.963	41	11.097		
	Total	2136.795	43			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.116	6.402		-1.268	.212
	Gaya Kepemimpinan	.583	.148	.341	3.943	.000
	Motivasi	1.089	.144	.653	7.552	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Lampiran 9

2. Sub Struktur 2 mencari h3

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Motivasi			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.288	3.56422
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.424	1	233.424	18.375	.000 ^b



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.

	Residual	533.553	42	12.704		
	Total	766.977	43			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.578	6.415		2.428	.020
	Gaya Kepemimpinan	.566	.132	.552	4.287	.000
a. Dependent Variable: Motivasi						

Lampiran 10

SOBEL TEST

Input data

Pengaruh Variabel

A (SE_A)

B (SE_B)

Gaya Kepemimpinan > Motivasi (A)

0.566 (0.132)

Motivasi > Kinerja (B)

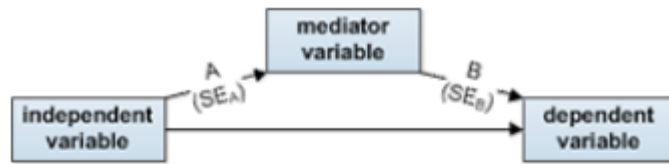
1.089 (0.144)

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.



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.73002867
 One-tailed probability: 0.00009573
 Two-tailed probability: 0.00019146

Lampiran 11 Dokumentasi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Muhamad Firmansyah, yang akrab disapa firman, lahir di Selat panjang, pada tanggal 18 Juni 2003. Penulis adalah anak ketiga dari pasangan Moh. Yasin dan Sriyatun, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan doa dalam setiap langkah hidupnya. Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 12 pangkalan jambi, kemudian melanjutkan MTsN 03 Bengkalis dan SMAN 01 BUKIT BATU. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di KILANG PERTAMINA RU II SEI PAKNING dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tengggayun, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis.

Adapun tahapan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan yaitu melaksanakan ujian seminar proposal pada tanggal 11 Maret 2025, ujian komprehensif pada tanggal 15 Mei 2025, dan melaksanakan ujian munaqashah pada tanggal 17 Juli 2025 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata *Mangrove Education* Kecamatan Bukit Batu Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” dan dinyatakan lulus pada ujian munaqashah dan berhak menyandang gelar sebagai Sarjana Manajemen (S.M)

Penulis percaya bahwa setiap langkah, sekecil apapun, akan selalu membawa makna. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi dunia akademik dan praktisi sumber daya manusia. Dengan penuh syukur, cinta, dan harapan, penulis mempersembahkan karya ini untuk mereka yang pernah percaya, diam-diam mendoakan, dan setia berjalan bersisian dalam diam.