



SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KAB. INDRAGIRI HULU

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



UIN SUSKA RIAU

AHLAN ZIKRI
NIM. 12070110819

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1446H/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

NAMA : AHLAN ZIKRI
NIM : 12070110819
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI (SEBELAS)
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
 DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANANTERPADU SATU PINTU KABUPATEN
 INDRAGIRI HULU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, MH
 NIPPPK. 19860405 202321 1 018

MENGETAHUI :

DEKAN

FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL



DESRIANI HIFTAH, S.E., M.M., Ak.
 NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

SUSNANINGSIH MU'AT, SE, M.M., Ph.D
 NIP. 19730909 200604 2 001

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

: Ahlan Zikri
 : 12070110819
 : S1 Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu
 : 10 November 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Julina, S.E, M.Si

NIP. 19730722 199903 2 001

Sekretaris

Zulhaida, S.E, M.M

NIP. 19741204 201411 2 001

Penguji 1

Meri Sandora, S.E, M.M

NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji 2

Dr. Muhammad April, SH,M.Hum

NIPPPK 19860405 202321 1 018

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AHLAN ZIKRI
 NIM : 12070110819
 Tempat/tanggal Lahir : Bangkinang, 13 Januari 2003
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Tugas Akhir :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KAB. INDRAGIRI HULU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, Desember 2025
 Yang Membuat Pernyataan



Ahlan Zikri
 NIM. 12070110819

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



ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KAB. INDRAGIRI HULU

AHLAN ZIKRI
NIM. 12070110819

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai pada organisasi yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mampu memberikan arahan merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja, sementara motivasi kerja pegawai memerlukan dukungan faktor lain agar dapat berkontribusi nyata terhadap kinerja. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sekaligus perlunya manajemen organisasi memperhatikan faktor lain di luar motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

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.



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

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICES AGENCY ONE-STOP SERVICE IN INDRAGIRI HULU REGENCY

AHLAN ZIKRI
NIM. 12070110819

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance. The research method applied was quantitative, using a survey approach through questionnaires distributed to employees within the studied organization. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Conversely, work motivation does not have a significant effect on employee performance. However, simultaneously, transformational leadership and work motivation jointly have a significant effect on employee performance. This implies that an inspirational leadership style capable of providing direction is a dominant factor in improving performance, while employee motivation requires the support of other factors to make a significant contribution to performance. The implication of this study highlights the importance of transformational leadership in creating a productive work environment, while also emphasizing the need for organizations to consider other factors beyond motivation in order to enhance employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya kepada penulis skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu**” dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan hormat izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta yaitu yang teristimewa Ayahanda (Alm) Drs. Syafri dan Ibunda Sri Wahyuni Harya Ningsih, Kakak kandung Ulfa Aulia Sari S.pd, Adik kandung Tasya Annisa Roja, Abang kandung Habib Gunawan S.pd, dan kakak Suprih Rahayu, S.I.Kom serta keponakan saya Syaluna Hufairah Habrah yang selalu memberikan do'a disetiap sujudnya meminta yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang yang tulus dan dukungan moral dan materil kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M).

Pada kesempatan ini, penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Novianti MS, SE, M. SI, AK, CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.Si., Bapak Dr. Khairil Henry, S.E, M.Si., Ak., dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si selaku Wakil Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Susnaningsih Mu'at, SE, MM, Ph.D., dan Ibu Fitri Hidayati, SE., M.M selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Dr. Muhammad April, S.H., M.H. selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Staff program Studi Manajemen dan staff akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman Manajemen D 2020 dan konsentrasi MSDM C, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangannya selama masa perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

9. Kepada semua pihak dan yang ikut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini saya ucapkan terimakasih.

Semoga setiap dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang baik serta pahala yang berlipat dari Allah SWT.

Penulis memahami bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini.

Pekanbaru, Agustus 2025

Penulis,

Ahlan Zikri

12070110819

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



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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kepemimpinan Transformasional	16
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	16
2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	17
2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	17
2.3 Motivasi Kerja	18
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.3.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja	19
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	21
2.4 Kinerja Pegawai	22
2.4.1 Pengertian Kinerja	22
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.4.3 Indikator Kinerja	25
2.5 Hubungan Antar Variabel	26

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

2.5.1	Hubungan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.5.2	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	26
2.6	Pandangan Islam	27
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Transformatif.....	27
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja.....	28
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai	29
2.7	Penelitian Terdahulu.....	30
2.8	Kerangka Pemikiran	36
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	37
2.10	Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN	41
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.2.1	Populasi	42
3.2.2	Sampel.....	42
3.3	Jenis dan Sumber Data	41
3.3.1	Jenis Data	41
3.3.2	Sumber Data	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1	Angket	43
3.4.2	Wawancara.....	44
3.4.3	Observasi.....	44
3.5	Analisis Data	45
3.6	Uji Kualitas Data.....	45
3.6.1	Uji Validitas	45
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.1	Uji Normalitas	46
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	46

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

3.7.3	Uji Heterokesdatisitas	47
3.7.4	Uji Autokorelasi	47
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.9	Uji Hipotesis	48
3.9.1	Uji Parsial (Uji T).....	48
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	49
3.10	Uji Koefisien Determinasi	49
BAB IV	GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....	51
4.1	Sejarah Singkat Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.....	51
4.2	Visi dan Misi	53
4.3	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu	54
4.4	Struktur Organisasi	55
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1	Karakteristik Responden	62
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	62
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....	64
5.2	Analisis Dekriptif Variabel Penelitian	64
5.2.1	Analisis Dekriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	64
5.2.2	Analisis Dekriptif Variabel Motivasi Kerja	65
5.2.3	Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	67
5.3	Uji Kualitas Data.....	69
5.3.1	Uji Validitas	69
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	71
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	71
5.4.1	Uji Normalitas	71
5.4.2	Uji Multikolinearitas	72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

5.4.3	Uji Heterokesdatisitas	73
5.4.4	Uji Autokorelasi	74
5.5	Uji Regresi Linear Berganda	74
5.6	Uji Hipotesis	76
5.6.1	Uji Parsial (Uji T).....	76
5.6.2	Uji Simultan (Uji F).....	78
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R2).....	79
5.7	Pembahasan	80
5.7.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja	80
5.7.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	81
5.7.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	82
BAB VI	PENUTUP	85
6.1	Kesimpulan.....	85
6.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA		88
LAMPIRAN		91



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2023	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai DPMPTSP Kab Indragiri Hulu (2020-2023)	6
Tabel 1.3 Pra Survey Mengenai Motivasi Pada Pegawai DPMPTSP Kab Indragiri Hulu	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	38
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	44
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi	50
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Tentang Usia	62
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin	62
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan	63
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja	64
Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional	64
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	68
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Data	70
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Data	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 5.15 Hasil Uji T	77
Tabel 5.16 Hasil Uji F	78
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPMPTSP Kab Indragiri Hulu	55





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

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan maupun instansi dapat dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuannya.

Tugas berjalan dengan maksimal bila pegawai paham dengan arti dan tujuan dari tugas yang dikerjakan. Dalam setiap organisasi, baik organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

swasta maupun organisasi pemerintah tidak berjalan dengan baik tanpa adanya suatu proses yang menggerakkan kearah sasaran yang hendak dicapai. Proses ini lazim disebut dengan proses manajemen. Dimana suatu proses kegiatan pemimpin yang harus dilakukan dengan mempengaruhi melalui pemikiran untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui bekerjasama orang-orang sebagai tenaga kerja, serta memanfaatkan sumber-sumber lainnya dan waktu yang tersedia dengan cara yang tepat. Persaingan dunia kerja yang semakin meningkat, memacu instansi untuk terus meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat, untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dalam sebuah organisasi atau instansi sebenarnya tidak selalu mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, melainkan pegawai yang disiplin dan mau bekerja keras serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya dan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik, karena jika pegawai cakap dan terampil. Tapi pegawai yang pemalas dalam bekerja maka target yang telah ditentukan tidak dapat dicapai sesuai dengan limit waktu yang diinginkan, dan begitu pula sebaliknya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Indragiri Hulu nomor 4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Indragiri Hulu serta peraturan bupati kabupaten Indragiri Hulu nomr 65 tahun 2016 yaitu tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Indragiri Hulu yang mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan otonomi daerah dan tugas pembantu dibidang penanaman modal daerah dan pelayanan terpadu satu pintu, selain itu kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Indragiri Hulu mempunyai kewenangan menanda tangani perizinan atas nama Bupati berdasarkan pendelegasian wewenang dari kepala daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Indragiri Hulu mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
4. Pelaksanaan administrasi penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berikut ini adalah data jumlah pegawai ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Penata perizinan ahli madya	1
4	Penata kelola penanaman modal ahli madya	1
5	Kasubbag umum	1
6	Penata kelola penanaman modal ahli muda	2
7	Perencana	1
8	Penata perizinan ahli muda	3
9	Analisis investasi dan pemodalannya	1
10	Pengawasan penanaman modal	2
11	Analisis perusahaan dan pelayanan	1
12	Penyusun bahan informasi dan publikasi	1
13	Analisis sdm aparatur	1
14	Pengadministrasian perencanaan program	1
15	Pengadministrasian umum	1
16	Bendahara pengeluaran	1
17	Analisis data dan informasi pada seksi pengolahan data dan informasi	1
18	Pengadministrasian keuangan	1
19	Pengadministrasian umum bidang penyuluhan dan pengaduan	1
20	Analisis pengaduan masyarakat	1
21	Analisis pengembangan pasar penanaman modal	1
22	Analisis penyuluhan dan layanan informasi	1
23	Analisis pembinaan proses bisnis dan hukum bidang pengaduan dan penyuluhan	1
24	Analisis investasi dan pemodalannya	1
25	Penata laporan keuangan	1
26	Analisis peraturan investasi penanaman modal	1
27	Penyusun program anggaran dan pelaporan	1
28	Pengadministrasian keuangan	1
29	Pengadministrasian umum	4
30	Pengelola database	1
31	Pengolah data penyuluhan dan layanan informasi	1
Jumlah		38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu jumlah pegawai tahun 2023 sebanyak 38 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN).

Prinsip Pelayanan yang profesional, disiplin, bekerja datang dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan dan tidak mengulur-ngulur waktu penyelesaian pekerja, yang secara keseluruhan bermuara pada penyelesaian dan pencapaian target kerja atas pegawai. Apabila prinsip - prinsip tersebut belum terlaksana dengan baik akan dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Kinerja Menurut (Robbins P, 2017), adalah hasil dari memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Ini dapat mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mengikuti kebijakan instansi. Pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu hasil kinerja sudah tergolong cukup baik akan tetapi belum mencerminkan hasil kinerja secara optimal karena ada beberapa penilaian pekerjaan yang harus ditingkatkan. Seperti pada tabel penilaian kinerja pegawai berikut:

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

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai DPMPTSP Kab Indragiri Hulu (2020-2023).

No	Unsur-unsur	Tahun 2020	Ket	Tahun 2021	Ket	Tahun 2022	Ket	Tahun 2023	Ket
a.	SKP	75	Baik	76	Baik	83	Baik	80	Baik
b.	Prilaku kerja								
1.	Orientasi pelayanan	74	Cukup	73	Cukup	81	Baik	80	Baik
2.	Integritas	73	Cukup	73	Cukup	80	Baik	77	Baik
3.	Komitmen	75	Baik	75	Baik	79	Baik	78	Baik
4.	Disiplin	73	Cukup	72	Cukup	80	Baik	79	Baik
5.	Kerja sama	76	Baik	72	Cukup	79	Baik	78	Baik
Rata – Rata		74,16	Baik	73,5	Cukup	80,3	Baik	78,66	Baik

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kab Indragiri Hulu 2024

Dari tabel 1.2 dapat dilihat mengenai tingkat kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu, hasil penilaian kinerja selama empat tahun terakhir menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2020, penilaian kinerja mencapai 74,16. Kemudian, pada tahun 2021, kinerja meningkat menjadi 73,5, dan terus naik pada tahun 2022 hingga mencapai 80,3. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja menjadi 78,66. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa penilaian terhadap orientasi pelayanan, disiplin, dan kerjasama mengalami perubahan naik turun setiap tahunnya.

Penurunan pencapaian kinerja yang dicapai oleh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu di sebabkan pegawai belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya daam memberikan pelayanan dalam melayani setiap pengaduan masyarakat diantaranya seperti:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Masih rendahnya keterampilan dan pengetahuan pegawai terkait pelayanan yang masih belum maksimal berdasarkan keluhan – keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.
2. Kurang cepatnya tanggapan pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat diantaranya pegawai yang tidak berada ditempat pada saat jam pelayanan, kurang aktifnya pegawai dalam memberikan arahan kepada masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan dan kurangnya inisiatif pegawai dalam melayani masyarakat.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pegawai juga masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, serta kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu menjadi salah satu aspek penting dalam menunjang pelayanan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Berdasarkan wawancara informal dengan beberapa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu, diketahui bahwa pimpinan menerapkan kepemimpinan transformasional, hal ini ditandai dengan adanya motivasi kerja dari pimpinan, pemberian arahan yang inspiratif, serta ruang bagi staf untuk mengembangkan ide dan inovasi pribadi.

Motivasi kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan motivasi kerja yang efektif sebuah instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawai memiliki motivasi kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-

ugas yang diberikan. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai menurut Novitasari (2017) yaitu, dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab, dan hubungan kemanusiaan

Peneliti telah melakukan pra survey awal pada 15 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu untuk mengisi kuisisioner mengenai motivasi. Hasil pra survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Pra Survey Mengenai Motivasi Pada Pegawai DPMPTSP
Kab Indragiri Hulu

Indikator	Pernyataan	Jawaban setuju (orang)	Jawaban netral (orang)	Jawaban tidak setuju (orang)	Jumlah (orang)
Dorongan mencapai tujuan	Atasan selalu memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan	8	5	2	15
Semangat kerja	Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab	8	7	0	15
Inisiatif	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya dikarenakan rekan kerja tidak masuk	5	8	2	15
Rasa tanggung Jawab	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	10	5	0	15
Hubungan kemanusiaan	Selalu bersikap tolong menolong dalam melakukan pekerjaan	7	6	2	15

Sumber: Data primer pra penelitian.

Berdasarkan pra survey di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja pegawai berdasarkan survey yang dilakukan kepada 15 pegawai menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator dorongan mencapai tujuan sebanyak 5 orang menyatakan bahwa pemimpin jarang memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kemudian pada semangat kerja terlihat sebanyak 7 orang terkadang mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya. Pada aspek Inisiatif menunjukkan sebanyak 8 orang tidak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya dikarenakan rekan kerja tidak masuk dengan alasan bukan menjadi tanggung jawabnya. Pada aspek rasa tanggung jawab dapat terlihat sebanyak 5 orang masih lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya, dan selanjutnya yaitu Hubungan kemanusiaan, sebanyak 6 orang menyatakan jarang bersikap tolong menolong dalam melakukan pekerjaan.

Disisi lain, rendahnya motivasi yang ada pada diri pegawai tersebut dapat terlihat dari tidak adanya dorongan yang lebih dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga para pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Motivasi itu sendiri diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang terdapat dalam diri individu yang mendorong atau mempengaruhi untuk melakukan sesuatu, Dalam motivasi yang ada pada diri seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, pimpinan harus memberikan dorongan agar para pegawai bersemangat untuk melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya.



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

Dari uraian dan penjelasan yang penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi, seperti masalah mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu dan efeknya terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya pada bidang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai
3. Bagi Pihak lain, penelitian ini bisa dijadikan referensi dan bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian skripsi ini untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika yang terdiri dari lima bab yang



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

di dalamnya membahas subbab tentang uraian penjelasan masing-masing.

Sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tentang deskripsi kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian ini tentang manajemen sumber daya manusia, kemampuan kerja, disiplin kerja, tunjangan kesejahteraan, pengaruh antar variabel, perspektif islam, dan tinjauan pustaka. Selain itu, akan membahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional penelitian dan hipotesis untuk masalah penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat Sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur organisasi, dan tugas serta tanggung jawab pegawai pada

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

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan atau hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang untuk judul penelitian yang sama.



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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran MSDM diakui sangat penting dalam mencapai tujuan, tetapi mengelola elemen manusia sangat sulit dan kompleks. Penting tidak hanya memiliki kemampuan untuk melakukannya, tetapi juga memiliki keinginan dan integritas untuk melakukannya secara efektif dan efisien. Keterampilan dan kemampuan seorang pegawai tidak ada artinya kecuali jika diselaraskan dengan etos kerja dan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan.

MSDM merupakan upaya instansi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. MSDM adalah pendekatan terhadap manusia yang didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. (Sulistiyani et al., 2018).

Sedangkan Menurut (Dessler, 2013). MSDM merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan.



2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin adalah individu yang memiliki posisi atau peran untuk mengarahkan, membimbing, atau mempengaruhi orang lain. Di sisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memotivasi mereka, dan mengarahkan mereka menuju tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan inovasi, dengan cara menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan untuk kepentingan organisasi itu sendiri. Teori kepemimpinan transformasional merupakan salah satu teori kepemimpinan yang paling populer, karena pengaruhnya besar terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang transformatif mampu membuat karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi organisasi (Hansen dan Pihl-thingvad, 2019 dalam Hidayat dan Rofaida, 2021). Hal positif tersebut akhirnya akan berkorelasi positif dengan kinerja individu dan organisasi.

Menurut Tagala (2018), kepemimpinan adalah proses yang memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam kondisi tertentu. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pengarahan, pembangunan tim, serta pemberian inspirasi bagi anggota kelompok melalui keteladanan maupun ucapan.

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

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

Lebih lanjut, Tagala (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan rasa kepercayaan karyawan pada pimpinan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan pada pimpinan, serta memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan.

2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

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

1. Memiliki strategi yang jelas, Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim, Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Idealized Influence (pengaruh ideal) Tingkah laku pemimpin itu sangat dikagumi oleh para pengikutnya sehingga para pengikut sangat memuji, menghormati, meniru dan mencontohnya. Pemimpin memancarkan kepercayaan diri dan ketertarikan pada pengikut mereka, sehingga ada hubungan emosional pada tingkat tertentu.
2. Inspirational Motivation (motivasi inspirasi) Perilaku pemimpin secara jelas menunjukkan visi yang mendorong dan menginspirasi pengikut. Pemimpin menantang pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, menyampaikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan, dan memberikan tugas yang bermakna
3. Intellectual Simulation (stimulasi intelektual) Pemimpin bersedia mengambil risiko dan mengumpulkan ide dari pengikutnya untuk menginspirasi dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin menjadi kerangka mental pengikut untuk menghubungkannya dengan pemimpin, organisasi dan rekan-rekannya, serta tujuan organisasi
4. Individualized Consideration or Individualized attention (pertimbangan individu) Pemimpin ada ketika pengikut membutuhkannya, pemimpin ini bertindak sebagai mentor, mendengarkan keprihatinan dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan akan rasa hormat dan penghargaan atas kontribusi individu terhadap organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

Menurut (Wibowo, 2016). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapaun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus- menerus dan adanya tujuan.

Motivasi kerja menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen. Motivasi disebut juga pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Menurut (Novitasari, 2017) motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan- kebutuhan tersebut merupakan rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakantindakan tertentu.

2.3.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut (Sakiman, 2019). Mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu: sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulisan maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif.
3. Kepercayaan diri yaitu: perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta tanggung jawab atas keputusan yang diambil
4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan.

Menurut (Nanang, 2021). Mengemukakan tiga aspek dalam motivasi kerja yang mengarah tercapainya tujuan tertentu yaitu:

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkan.
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh.
3. Rasa aman, motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu apabila dirinya merasa aman.



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

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Novitasari, 2017). Indikator motivasi kerja terbagi menjadi lima indikator yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka didalam dirinya akan mempunyai suatu dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut akan menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara cepat dan tepat waktu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Motivasi antar karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Pettalolo, 2019), menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut (Kasmir, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan kerja berkuantitas dan berkualitas yang dihasilkan pegawai ketika melakukan pekerjaan yang selaras sama tanggung jawab yang diberikan. kepada karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kinerja menunjukkan cacatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Kasmir, 2016) :

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan pegawai dalam pencapaian tujuannya.

4. Kepribadian

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

5. Motivasi kerja

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

6. Kepemimpinan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

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

12. Komitmen

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

13. Disiplin kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh

2.4.3 Indikator Kinerja

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

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

5. Pengawasan

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

6. Hubungan antar pegawai

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



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

2.5.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

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

Pemimpin transformasional menumbuhkan Tingkat kepercayaan di antara karyawan, selanjutnya mengakumulasi nilai-nilai pemikiran karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Chandra & Priyono, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Welly nuasa adri, Susi evanita, Dina patrisia (2019). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada bawahan akan membuat mereka memiliki kinerja yang tinggi

2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi. Dengan adanya motivasi kerja pada diri pegawai maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar dapat bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Transformasional

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

tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota- anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan di pertanggungjawabkan.

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

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

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

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi Islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Suatu instansi harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Salah satu pendekatan dalam peningkatan dalam sumber daya manusia adalah melalui agama. Menurut (Mangkunegara, 2005), bahwa dalam hubungan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi tentram, rasa aman, dan sebagainya. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS Az-Zumar ayat 39 yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِبِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah, “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja, dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seseorang muslim harus bekerja dengan niat dan ikhlas karena Allah SWT.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja dalam islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah agama atau prinsip ekonomi islam. Kinerja dari setiap kegiatan tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam surat An-Najam ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberikan balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Dari ayat diatas, Allah SWT berjanji akan memberi balasan kepada orang yang mau berusaha keras, dan setiap usaha atau ikhtiar tersebut

hendaknya diawali dengan niat ikhlas karena Allah SWT semata. Dan dari ayat diatas islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa berikhtiar dan melakukan amal ibadah selama hidup didunia, sebab semua itu akan dipertanggung jawabkan di akhirat kelak.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
1	Catri Jintar 2022 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / Jurnal Inovasi Penelitian (JIP) Vol.3 No.1 Juni 2022 Issn 2722-9475 (Cetak) Issn 2722-9467 (Online)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Transaksional (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV.Anugerah Abadi dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda, serta pada penelitian terdahulu menggunakan empat variabel sedangkan penelitian yang penulis lakukan hanya menggunakan tiga variabel.			
2	Fathiyah, Zulfina Andriani, Fitriaty 2022 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi /	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Perilaku Kerja Inovatif (Z)	Kepemimpinan tranformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada DPMPTSP kabupaten muaro jambi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada DPMPTSP kabupaten muaro jambi. Kepemimpinan tranformasional mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP kabupaten muaro jambi. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 2269-2275 ISSN 1411-8939 (Online) ISSN 2549-4236 (Print)		positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP kabupaten muaro jambi. perilaku kerja inovatif memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda, serta pada penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi yaitu perilaku kerja inovatif sedangkan penelitian yang penulis lakukan tidak menggunakan variabel mediasi			
3	Windiawan, Sitti Hartinah, Beni Habibi 2024 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD / Journal of Education Research Vol. 5 No. 3 (2024)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa – Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru – Motivasi kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru – Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri se Kecamatan Bumijawa
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda			
4	Shasqia Husnul Savira, Alum Kusumah, Rahayu Setianingsih, Ridwan Mahmudi 2022 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru / Economics, Accounting and Business Journal Vol. 2 No. 1 (2022)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Berprestasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Jadi apabila kepemimpinan transformasional tinggi atau meningkat maka kinerja dapat meningkat sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional rendah atau menurun maka kinerja juga akan menurun. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
			Pegawai yang mempunyai motivasi yang kuat maka dia akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dan mempunyai kepercayaan diri untuk bekerja mandiri dan bersikap selalu optimis dan akan selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan atau tindakan yang dilakukannya.
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda			
5	Alfi Hendri, Indra Bastian Tahir, Muhammad Mu'azamsyah, Risgar Friassantano 2023 / Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / Jurnal Inovasi Penelitian Vol.3 No.8 Januari 2023 ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <ul style="list-style-type: none"> – Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan – Kepemimpinan transaksional berdampak pada kinerja karyawan – Motivasi kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan – Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara uji simultan memiliki dampak pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda, serta pada penelitian terdahulu menggunakan empat variabel sedangkan penelitian yang penulis lakukan hanya menggunakan tiga variabel.			
6	Inggar Baan, Althon K Pongtuluran, Dwibin Kannapadang 2024 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / Jurnal Tadbir Peradaban	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Hal ini karena pada uji parsial (T) ditemukan tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t sebesar $0,808 > 0,05$ dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
	Volume 4, Nomor 2, Mei 2024 p-ISSN: 2775-1880 e-ISSN: 2775-1872		t hitung diperoleh sebesar 0,245 dan t tabel sebesar 0,683. Kedua, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lakipadada Kab. Tana Toraja. Ketiga Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lakipadada Kab. Tana Toraja
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda			
7	Yurianto 2022 / Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / Bata Ilyas Educational Management Review Vol. 2 No. 2 (2022): July - December ISSN: 2828-2256 (Online)	Kepemimpinan Transformatif (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan Transformatif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.000. - Kepemimpinan Transaksional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.000. - Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.037. - Kepemimpinan Transformatif, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F statistic sebesar 0.000. - Hasil penelitian menjelaskan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV.Jaya Abadi dipengaruhi oleh ketiga variabel

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
			bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda, serta pada penelitian terdahulu menggunakan empat variabel sedangkan penelitian yang penulis lakukan hanya menggunakan tiga variabel.			
8	Agustina Muliati 2022 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTsN 1 Medan / Islamic Education Vol. 2 No. 1 (2022) ISSN 2808-8824 (Online)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Kinerja Guru (Y), Iklim Sekolah (Z)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun dalam interaksi dengan kepemimpinan transformasional. Namun, interaksi antara motivasi kerja dan iklim sekolah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam konteks penelitian ini.
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda, serta pada penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi yaitu iklim sekolah sedangkan penelitian yang penulis lakukan tidak menggunakan variabel moderasi			
9	Monika Windiana Pangestuti, Rini Mulyani Sari 2025 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan / Ekonomis: Journal of Economics and Business	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
	Vol 9, No 1 (2025): Maret, 191-197		
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda			
10	Akhibulha Rezky Muhammad, Edy Rahardja 2021 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening / Diponegoro Journal Of Management Volume 10, Nomor 1, Tahun 2021, Halaman 1 ISSN (Online): 2337- 3792	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasional (Z)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia Kudus. Hal ini berarti bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja pada karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia Kudus. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap kinerja pada karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan dibangun oleh indikator-indikator Motivasi Kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Pos Indonesia Kudus. Hal ini berarti bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap komitmen organisasional pada karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Pos Indonesia Kudus. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap komitmen organisasional pada karyawan. Artinya peningkatan komitmen organisasional karyawan dibangun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Penulis, Tahun / Judul / Sumber	Variabel	Hasil Penelitian
			<p>oleh indikator-indikator motivasi kerja.</p> <p>Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, komitmen organisasional yang tinggi memiliki tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dibangun oleh indikator indikator komitmen organisasional</p> <p>Komitmen organisasional mampu menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan</p> <p>Komitmen organisasional mampu menjadi variabel intervening antara motivasi kerja dan kinerja karyawan</p>
Perbedaan Penelitian: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda, serta pada penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening yaitu komitmen organisasional sedangkan penelitian yang penulis lakukan tidak menggunakan variabel intervening			

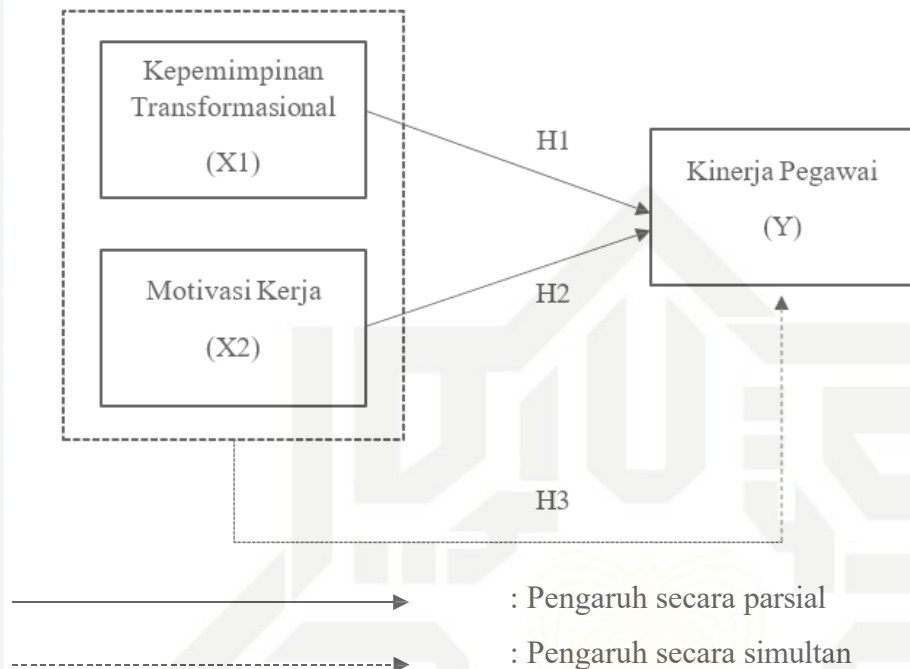
2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka yang diperoleh mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu maka penulis merumuskan kerangka penelitian seperti 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.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran ini menggambarkan hubungan dari variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014), definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan di pelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu untuk digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik. Dari kerangka pemikiran tersebut, operasional variabel dapat disajikan sebagai berikut:

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

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

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

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Kasmir, 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar pegawai (Kasmir, 2018)	Likert
2	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pemimpin yang transformatif mampu membuat karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi organisasi (Hidayat dan Rofaida, 2021)	1. Idealized Influence (pengaruh ideal) 2. Inspirational Motivation (motivasi inspirasi) 3. Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) 4. Individualized Consideration or Individualized attention (pertimbangan individu) (Hidayat dan Rofaida, 2021)	Likert
3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. (Novitasari, 2017)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Rasa tanggung jawab 5. Hubungan kemanusiaan (Novitasari, 2017)	Likert



2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), hipotesis adalah kesimpulan atau pemikiran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, kajian teori diatas serta kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan dengan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fathiyah, Zulfina Andriani, Fitriaty (2022) yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan tranformasional mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP kabupaten muaro jambi

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuritanto (2022) yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

H3: Diduga kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Monika Windiana Pangestuti, Rini Mulyani Sari (2025) yang menjelaskan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki

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

pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu, waktu penelitian di lakukan mulai Oktober 2024 s/d selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono, (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik.

2. Data kualitatif

Menurut Sugiyono, (2016) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dalam penelitian ini, data kualitatif mencakup informasi mengenai latar belakang, sejarah organisasi, struktur organisasi, serta data lain yang diambil dari dokumen-dokumen organisasi

3.2.2 Sumber Data

1. Data primer



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

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kuisioner kepada karyawan dan melakukan wawancara langsung kepada pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data kinerja pegawai pada tahun 2020 - 2023 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu, yang diperoleh dari pimpinan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu yang merupakan staf pegawai (ASN) saja yaitu sebanyak 37 Orang diluar Kepala Dinas.

3.3.2 Sampel

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

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 dan akan diambil hanya bidang staf pegawai (ASN) saja yaitu sebanyak 37 Orang diluar Kepala Dinas.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket

Menurut Sugiyono, (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden pada penelitian ini yaitu staf pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu.

Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert dibuat agar responden dapat mengindikasikan perasaan mereka terhadap setiap item yang perlu diukur pada berbagai tingkatan.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pengukuran variabel. Kategori didasarkan pada skala Likert, yang menggambarkan sikap responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator konsep atau variabel yang diukur. Responden diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan menggunakan nilai yang telah ditetapkan, misalnya:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert

Simbol	Penilaian Jawaban	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
C	Cukup	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya, penulis menggunakan aplikasi komputer yang disebut statistic for product and service solution versi 23.00 untuk memproses data dari distribusi survei. Karena jawaban dari setiap responden diberikan dalam format kualitatif, maka jawaban tersebut diskalakan untuk menghasilkan data kuantitatif.

3.4.2 Wawancara

Menurut Wirawan (2015) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.4.3 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah penelitian yang dilakukan. Observasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya Sugiyono, (2017).

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungan dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 signifikan 5% n = jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Indikator seberapa dapat dipercaya atau diandalkan alat ukur disebut realibilitas, menurut (Noor 2011). Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai seberapa baik respon responden sesuai dengan item- item pertanyaan kuesioner. Memeriksa nilai CronbachAlpha (α) masing-masing variabel merupakan salah satu syarat uji reliabilitas. Ketika sebuah variabel menghasilkan nilai CronbachAlpha yang lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2015) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang berlaku apabila nilai Sig. $>$ 0,05 maka residual berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui

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

tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono, (2015) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai Sig. uji t (pada uji Glejser) $> 0,05$ maka varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2011) dalam kutipan (Sirait, 2022) uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negative antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Keberadaan autokorelasi pada penelitian di uji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.



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

- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b₁, b₂ : Koefisien regresi
 X₁ : Kepemimpinan Transformasional
 X₂ : Motivasi Kerja
 e : Tingkat kesalahan

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak. Pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

1. Apabila T hitung \geq T tabel atau value $< \alpha$ (0,05) maka:
 - a. Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$ atau $> \alpha (0,05)$ maka:
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai f hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap terdapatnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terdapatnya maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau not fit. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

1. Apabila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ atau $\text{value} < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau $\text{value} > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) dalam kutipan (Sirait, 2022) koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi $R^2 = 0$, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang depeden.

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)



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

4.1 Sejarah Singkat Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Lahirnya Instansi ini merupakan kebangkitan Kabupaten Indragiri Hulu dalam meningkatkan Kesejahteraan daerahnya yang memberikan kebebasan masyarakatnya untuk dapat berwirausaha dan bersaing secara sportif guna menumbuh kembangkan perekonomian rakyat yang berdasarkan Undang-undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Sebelum Tahun 2008, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan suatu Badan tunggal yang dikenal dengan nama Badan Penanaman Modal Daerah yang mempunyai misi yakni meningkatkan angka investasi pada daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Namun, Badan Penanaman Modal Daerah belum dapat mewujudkan visi ini secara maksimal dan karena dituangkannya pelayanan prima dalam visi dan misi Nasional Indonesia, menunjukkan bahwa tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima aparatur pemerintah kepada masyarakat merupakan keharusan dan tidak dapat diabaikan lagi, karena hal ini merupakan bagian tugas dan fungsi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Untuk itu tepatnya pada Tahun 2008, Badan Penanaman Modal Daerah mendirikan Unit Pelayanan Terpadu (UPT). Tentunya hal ini masih merupakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

proses perkembangan yang belum begitu matang sebab pada awal tahun 2009 dengan SK Bupati Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Pendelegasian Wewenang maka Badan Penanaman Modal Daerah pun kembali pugar dan berganti dengan nama Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT).

Seiring berjalannya waktu, dengan Perda Nomor 3 tahun 2010 dilakukan perubahan yang membawa arti positif dengan menggabungkan antara Badan Penanaman Modal Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu sehingga lahirlah Badan Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMD dan PPT) pada awal Tahun 2011 yang didukung dengan Perpres Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Bidang Penanaman Modal dan Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Menteri Perdagangan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 69 Tahun 2009, Nomor M.HH-08.AH.01.01.2001, Nomor 60/M-Dag / Per / 12 / 2009, Nomor Per. 30/Men / XII/2009 dan Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Percepatan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan untuk Memulai Usaha serta sebagai bentuk implementasi dari Permendagri Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Perijinan Terpadu di Daerah.

Kemudian Dengan terbitnya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah serta ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Maka Terbentuklah Organisasi Perangkat Daerah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) sesuai dengan Permendagri Nomor 100 tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi dan Kabupaten/kota, maka kini dengan langkah yang berat tapi dengan ikrar pengabdian yang kuat maka Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) berusaha meningkatkan angka investasi baik dari dalam maupun luar daerah serta menjadi partner usaha yang bersahabat, bermasyarakat bermanfaat dan bermartabat serta mengutamakan pelayanan prima.

4.2 Visi dan Misi

1. Visi

Mewujudkan Indragiri Hulu yang lebih sejahtera serta nyaman dan aman dalam berinvestasi dan pengurusan izin.

2. Misi

- a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan sumber daya aparatur dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat
- b. Meningkatkan pengawasan dalam tata kelola keuangan daerah yang transparan dan akuntabel
- c. Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- d. Meningkatkan pemerataan ketersediaan infrastruktur fasilitas umum dan fasilitas sosial
- e. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang bertujuan untuk memperluas lapangan kerja dan mengurangi kesenjangan sosial serta memperkuat daya saing daerah
- f. Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup
- g. Meningkatkan keharmonisan bermasyarakat tanpa membedakan suku, agama dan profesi

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu

1. Tugas pokok

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan pembantuan di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan penyusunan program dinas
- b. Penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, pelayanan perizinan dan non perizinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Pelaksanaan koordinasi proses penanaman modal, pelayanan perizinan dan non perizinan
- d. Pelaksanaan administrasi penanaman modal, pelayanan perizinan dan non perizinan
- e. Pelaksaaan tugas-tugas lain.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Susunan Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu, terdiri dari

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Koordinator dan Kelompok JF
3. Bidang Perizinan dan Non Perizinan
 - a. Seksi Penetapan dan Penerbitan
 - b. Sub Koordinator dan Kelompok JF
4. Bidang Penyuluhan dan Pengaduan
 - a. Seksi Pengaduan
 - b. Sub Koordinator dan Kelompok JF
5. Koordinator Penanaman Modal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4.1
Struktur Organisasi DPMPTSP



Sumber: Kantor DPMPTSP Kab Indragiri Hulu

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hulu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Dinas DPMPTSP menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, pelaksanaan kebijakan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, pelaksanaan administrasi dinas penanaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

modal dan pelayanan terpadu satu pintu, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai fungsi tugas melakukan penyusunan program dan data dalam rangka perumusan kebijakan Bidang Penanaman Modal dan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, pengkoordinasian perumusan program kerja antar bidang dan jabatan fungsional, pelaksanaan pengelolaan ketatusahaan umum dan kepegawaian, pelaksanaan pelayanan administratif kepada Kepala dinas dan bidangbidang di lingkungan dinas, pelaksanaan pengelolaan perlengkapan rumah tangga dan keprotokolan, pelaksanaan pengelolaan keuangan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

a. Sub Bagian Umum.

Kepala sub bagian umum mempunyai tugas membantu sekretaris dalam menyiapkan bahan rencana, melaksanakan, mengendalikan, mengawasi, mengevaluasi, melaporkan terkait dengan ketatausahaan, kerumahtanggaan, barang dan administrasi kepegawaian dan kelembagaan.

b. Sub Bagian Keuangan.

Kepala Subbagian keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam menyusun, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mengkoordinasikan dan melaporkan bahan terkait dengan penganggaran dan pengelolaan keuangan.

c. Sub Koordinator dan Kelompok JF

Subkoordinator mempunyai fungsi yaitu melakukan Pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, dalam rangka penyusunan program dan anggaran, Pelaksanaan pengumpulan dan sistematisasi data untuk bahan penyusunan program, Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program, Penyusunan daftar inventarisasi kegiatan dan penyiapan bahan rapat kerja, Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan anggaran, Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program kerja, Penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan, dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Perizinan dan Non Perizinan

Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyusun, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengkoordinasikan dan melaporkan terkait dengan bidang Perizinan dan Non Perizinan.

a. Seksi Penetapan dan Penerbitan

Kepala Seksi mempunyai tugas membantu kepala bidang dalam menyusun, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengkoordinasikan dan melaporkan terkait dengan urusan penetapan dan penerbitan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Fungsi subkoordinator pada bidang perizinan dan non perizinan ada dua yaitu pada substansi verifikasi administrasi dan pada substansi pengolahan data dan informasi. Untuk fungsi subkoordinator pada substansi verifikasi administrasi yaitu melakukan pelaksanaan tugas seksi verifikasi administrasi, pengumpulan, pengolahan data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan substansi verifikasi administrasi. Sedangkan untuk fungsi subkoordinator pada substansi pengolahan data dan informasi yaitu melakukan pelaksanaan tugas pengolahan data dan informasi, pengumpulan, pengolahan data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan pengolahan data dan informasi,

4. Bidang Penyuluhan dan Pengaduan

Kepala bidang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam menyusun, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengkoordinasikan dan melaporkan terkait dengan bidang Penyuluhan dan Pengaduan.

a. Seksi Pengaduan

Kepala seksi mempunyai tugas yaitu membantu kepala bidang dalam menyusun, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengkoordinasikan dan melaporkan terkait dengan seksi pengaduan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Sub Koordinator dan Kelompok JF

Fungsi subkoordinator pada bidang ini yaitu melakukan perencanaan mengumpulkan, menganalisis, harmonisasi menyiapkan bahan-bahan kebijakan peraturan perundangan dan advokasi penyelesaian sengketa terkait dengan pelayanan perizinan berusaha dan nonperizinan, pengkajian dan mengolah (simplikasi, sinkronisasi) bahan-bahan kebijakan dan harmonisasi, serta memfasilitasi pendampingan dan/atau pelaksanaan advokasi (termasuk untuk memenuhi ajudikasi dan mediasi) dalam penyelesaian sengketa pelayanan

5. Koordinator Penanaman Modal

Koordinator pada penanaman modal memiliki fungsi yaitu melakukan penyiapan dan penyusunan program kerja bidang, pengumpulan dan pengolahan data penanaman modal, penyiapan data perkembangan penanaman modal, penyiapan, pengkoordinasian, pengawasan dan pengendalian serta sanksi terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran atas ketentuan penanaman modal,

a. Sub Koordinator dan Kelompok JF

Sub koordinator terbagi menjadi dua substansi yaitu pada substansi pengawasan dan pengendalian dan sub-substansi evaluasi dan pelaporan. Adapun fungsi dari substansi pengawasan dan pengendalian yaitu melakukan penyusunan bahan kebijakan dan pedoman teknis penanaman modal, penyusunan rencana kerja dan program, persiapan koordinasi pengawasan dan pengendalian, serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

persiapan pemberian saksi terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran atas ketentuan penanaman modal. Sedangkan untuk fungsi dari substansi evaluasi dan pelaporan yaitu melakukan penyusunan rencana kerja dan program, persiapan evaluasi dan pelaporan penanaman modal, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penanaman modal, serta pengumpulan dan mengolah data persetujuan dan realisasi penanaman modal.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama atau administrator sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Adapun untuk kegiatan tugas jabatan fungsional disesuaikan dengan butir-butir kegiatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur jabatan fungsional yang bersangkutan.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberi inspirasi, arahan, serta perhatian individual terbukti dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Faktor lain seperti kepemimpinan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan motivasi individu.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi kepemimpinan yang baik dengan motivasi kerja yang dimiliki pegawai menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.



6.2 Saran

1. Saran Praktis

- a. Bagi Pimpinan Organisasi: Diharapkan lebih konsisten menerapkan kepemimpinan transformasional, dengan cara memberikan arahan yang jelas, memberikan keteladanan, serta menumbuhkan semangat kerja melalui penghargaan maupun perhatian individual kepada pegawai. Hal ini akan mendorong peningkatan kinerja secara lebih nyata.
- b. Bagi Manajemen SDM: Perlu adanya program-program peningkatan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di berbagai tingkat. Ini dapat berupa penguatan hubungan sosial antar karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan memberikan kontribusi yang maksimal
- c. Bagi Pegawai: Diharapkan dapat memanfaatkan dukungan pimpinan dengan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

2. Saran Teoritis

- a. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak selalu

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

berpengaruh langsung. Hal ini memperkaya kajian teori manajemen sumber daya manusia bahwa peran kepemimpinan seringkali lebih dominan dibandingkan motivasi individu dalam memengaruhi kinerja.

- b. Penelitian ini juga memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi, perhatian individual, dan dorongan intelektual sebagai faktor utama yang mendorong tercapainya kinerja optimal.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Dengan begitu, penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai.
- b. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed methods agar mampu menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis maupun kontekstual yang tidak terlihat dalam penelitian kuantitatif.
- c. Diharapkan peneliti berikutnya memperluas objek penelitian ke organisasi atau sektor lain, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki generalisasi yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1), 25–30. <https://doi.org/10.57251/ie.v2i1.368>
- Catri, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, Vol.3 No.1. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/>
- Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handayani, S. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 201–212.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformatif dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Inggar, B., Althon, K. P., & Dwibin, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban Volume 4, Nomor 2, Mei 2024*. <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/407>
- Judge, R. d. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja). PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (1st ed.). In PT RajaGrafindo Persada.

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

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 14th edn. Edited by S. Sandiasih. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, M. R. F., Alfi, H., & Indra, B. T. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.3 No.8. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/>
- Nanang. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*.
- Novitasari. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV PUSTAKA SETIA.
- Pangestuti, M. W., & Sari, R. M. (2025). Ekonomis : Journal of Economics and Business Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan. 9(1), 191–197. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.2297>
- Pettalolo, I. (2019). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*.
- Rahardja, E., & Muhammad, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interveningpt (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Robbins P, S. (2017). Perilaku Organisasi Buku 2. Selemba Empat.
- Sakiman. (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak No-PNS. PT. Toko Gunung Agung.
- Shasqia, S. H., Alum, K., Rahayu, S., & Ridwan, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/372>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. cetakan ke-5. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. CV Alfabet.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, T. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Taggala, M. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok Raja Grafindo Persada.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunitanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 243–251. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/229>



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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
 Jalan Lintas Timur Km. 05 Pematang Reba Telp. (0769) 341211,341609
 Laman www.dpmpstsp.inhukab.go.id, Pos-el info@dpmpstsp.inhukab.go.id

Pematang Reba, 1 Agustus 2025

Nomor : 000.9.2/DPMPTSP-UM/200
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian dan Pengumpulan data

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

Berdasarkan Permohonan Riset dan Pengumpulan Data (Survey) Nomor : B-3874 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tanggal 25 Juni 2025 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu atas nama :

Nama : Ahlan Zikri
 NIM : 12070110819
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Sepuluh)
 Judul Riset : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah selesai melaksanakan Penelitian dan Pengumpulan Data dari Tanggal 25 Juni s/d 1 Agustus 2025 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KABUPATEN INDRAGIRI HULU



ENDANG MULYAWAN, S. Hut, M.Si
 Pembina Utama Muda (IV/c)
 NIP. 19721011 199903 1 007



Lampiran 2 : Kuesioner

LEMBAR KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Ahlan Zikri mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiaanya dan akan digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuesioner dapat dilakukan secara objektif tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Atas segala usaha dan waktu yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1
☐ S2 ☐ Lainnya
5. Masa Kerja : ☐ < 5 thn ☐ 5 – 10 thn ☐ > 10 thn

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar
2. Berikan tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap benar
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang telah memberikan lembar kuesioner tersebut
4. Terimakasih atas partisipasi dan kerjasamanya

C. Keterangan Skor Penilaian

- | | | |
|------------------------|-------|-----------|
| 1. Sangat Setuju | = SS | (nilai 5) |
| 2. Setuju | = S | (nilai 4) |
| 3. Netral | = N | (nilai 3) |
| 4. Tidak Setuju | = TS | (nilai 2) |
| 5. Sangat Tidak Setuju | = STS | (nilai 1) |

Pernyataan Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan menjalin hubungan emosional yang baik dengan para pegawai					
2	Pimpinan memiliki integritas yang tinggi dan selalu memegang prinsip yang kuat					
3	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi para pegawai untuk mencapai visi instansi					
4	Pemimpin memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong kreativitas agar dapat memajukan organisasi ke arah yang lebih baik					
5	Pemimpin selalu memberikan saran dan arahan terkait pekerjaan yang diberikan					
6	Pemimpin bertindak sebagai mentor untuk mengembangkan kemampuan pegawai					
7	Pemimpin memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi					
8	Pemimpin memperlakukan pegawai dengan hormat dan menghargai kemampuannya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Pernyataan Kuesioner Variabel Motivaasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya memiliki target yang jelas dan spesifik untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut					
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu bersemangat dalam bekerja					
4	Saya memiliki semangat untuk belajar dan meningkatkan kemampuan saya					
5	Saya memiliki kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu dorongan dari orang lain					
6	Saya memiliki inisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan saya					
7	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas diri saya					
8	Saya selalu berusaha untuk memenuhi deadline dan target yang telah ditetapkan					
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya dan merasa nyaman dalam bekerja sama					
10	Saya merasa bahwa tempat kerja saya ini memiliki suasana kerja harmonis dan mendukung dalam bekerja					

Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan serta memiliki kualitas yang baik					
3	Saya memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan saya					
4	Saya dapat menghadapi hambatan apabila kuantitas pekerjaan saya bertambah					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

6	Saya dapat menghindari keterlambatan dalam pekerjaan saya					
7	Saya memiliki prioritas yang jelas dalam mengelola waktu saya					
8	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
9	Saya dapat mengidentifikasi dan mengatasi pemborosan biaya dalam pekerjaan saya					
10	Saya selalu membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan					
11	Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik pada pegawai lain					
12	Saya selalu berkontribusi dalam membangun tim yang efektif dan solid dalam bekerja					

Lampiran 3 : Tabulasi Data

1. Kepemimpinan Transformatif

No	Motivasi (X1)								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
2	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	38,00
3	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	22,00
4	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	21,00
5	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	34,00
6	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	37,00
7	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	36,00
8	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
9	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	31,00
10	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	36,00
11	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	29,00
12	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	27,00
13	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	29,00
14	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	29,00
15	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	26,00
16	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	28,00
17	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	27,00
18	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	25,00
19	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	29,00
20	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	29,00
21	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	31,00
22	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	36,00
23	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	31,00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Motivasi (X1)								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
24	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	30,00
25	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	24,00
26	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00
27	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	30,00
28	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	38,00
29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	39,00
31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
33	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00
34	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	32,00
35	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	32,00
36	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	33,00
37	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	32,00

2. Motivasi Kerja

No	Motivasi (X1)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	43,00
2	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	26,00
3	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	22,00
4	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	2,00	4,00	23,00
5	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	24,00
6	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	22,00
7	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	21,00
8	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	40,00
9	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	40,00
10	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	41,00
11	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	40,00
12	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	41,00
13	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	21,00
14	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	21,00
15	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	27,00
16	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	23,00
17	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	21,00
18	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	14,00
19	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	17,00
20	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	19,00
21	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	17,00
22	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	12,00
23	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	15,00
24	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00
25	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	30,00
26	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	34,00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Kinerja Pegawai

No	Motivasi (X1)												Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	59,00
3	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	32,00
4	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	32,00
5	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	46,00
6	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	56,00
7	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	54,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	51,00
9	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	51,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	60,00
11	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	40,00
12	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	43,00
13	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	42,00
14	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	42,00
15	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	40,00
16	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	40,00
17	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	40,00
18	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	38,00
19	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	40,00
20	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	39,00
21	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	47,00
22	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	54,00
23	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	50,00
24	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	40,00
25	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	5,00	42,00
26	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	60,00
27	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	4,00	5,00	4,00	2,00	42,00
28	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	60,00
29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	57,00

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

No	Motivasi (X1)												Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	60,00
31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00
33	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00
34	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	49,00
35	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	49,00
36	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	47,00
37	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	51,00

Lampiran 4 : Rekap Jawaban Responden

1. Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan menjalin hubungan emosional yang baik dengan para pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	24,3
	Setuju	16	43,2	43,2	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pimpinan memiliki integritas yang tinggi dan selalu memegang prinsip yang kuat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	5,4
	Kurang Setuju	4	10,8	10,8	16,2
	Setuju	25	67,6	67,6	83,8
	Sangat Setuju	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

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.

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi para pegawai untuk mencapai visi instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Kurang Setuju	5	13,5	13,5	16,2
	Setuju	23	62,2	62,2	78,4
	Sangat Setuju	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pemimpin memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong kreativitas agar dapat memajukan organisasi ke arah yang lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	29,7
	Setuju	16	43,2	43,2	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pemimpin selalu memberikan saran dan arahan terkait pekerjaan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13,5	13,5	13,5
	Kurang Setuju	10	27,0	27,0	40,5
	Setuju	15	40,5	40,5	81,1
	Sangat Setuju	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pemimpin bertindak sebagai mentor untuk mengembangkan kemampuan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Kurang Setuju	7	18,9	18,9	21,6
	Setuju	19	51,4	51,4	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pemimpin memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Kurang Setuju	4	10,8	10,8	18,9
	Setuju	21	56,8	56,8	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pemimpin memperlakukan pegawai dengan hormat dan menghargai kemampuannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	27,0
	Setuju	20	54,1	54,1	81,1
	Sangat Setuju	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

2. Motivasi Kerja

Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan pekerjaan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	10	27,0	27,0	32,4
	Kurang Setuju	4	10,8	10,8	43,2
	Setuju	10	27,0	27,0	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya memiliki target yang jelas dan spesifik untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	8	21,6	21,6	29,7
	Kurang Setuju	6	16,2	16,2	45,9
	Setuju	15	40,5	40,5	86,5
	Sangat Setuju	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu bersemangat dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	10	27,0	27,0	29,7
	Kurang Setuju	6	16,2	16,2	45,9
	Setuju	11	29,7	29,7	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

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

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.

Saya memiliki semangat untuk belajar dan meningkatkan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	7	18,9	18,9	24,3
	Kurang Setuju	12	32,4	32,4	56,8
	Setuju	9	24,3	24,3	81,1
	Sangat Setuju	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya memiliki kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu dorongan dari orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	10	27,0	27,0	35,1
	Kurang Setuju	6	16,2	16,2	51,4
	Setuju	12	32,4	32,4	83,8
	Sangat Setuju	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya memiliki inisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	8	21,6	21,6	24,3
	Kurang Setuju	10	27,0	27,0	51,4
	Setuju	11	29,7	29,7	81,1
	Sangat Setuju	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

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.

Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas diri saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	12	32,4	32,4	40,5
	Kurang Setuju	4	10,8	10,8	51,4
	Setuju	10	27,0	27,0	78,4
	Sangat Setuju	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya selalu berusaha untuk memenuhi deadline dan target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	11	29,7	29,7	35,1
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	56,8
	Setuju	9	24,3	24,3	81,1
	Sangat Setuju	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya dan merasa nyaman dalam bekerja sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	10	27,0	27,0	32,4
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	54,1
	Setuju	7	18,9	18,9	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

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.

Saya merasa bahwa tempat kerja saya ini memiliki suasana kerja harmonis dan mendukung dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	13,5	13,5	13,5
	Tidak Setuju	5	13,5	13,5	27,0
	Kurang Setuju	7	18,9	18,9	45,9
	Setuju	14	37,8	37,8	83,8
	Sangat Setuju	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

3. Kinerja Pegawai

Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	27,0
	Setuju	17	45,9	45,9	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan serta memiliki kualitas yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	18,9	18,9	18,9
	Setuju	21	56,8	56,8	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Saya memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Kurang Setuju	9	24,3	24,3	27,0
	Setuju	15	40,5	40,5	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya dapat menghadapi hambatan apabila kuantitas pekerjaan saya bertambah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Kurang Setuju	7	18,9	18,9	27,0
	Setuju	19	51,4	51,4	78,4
	Sangat Setuju	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Kurang Setuju	10	27,0	27,0	29,7
	Setuju	14	37,8	37,8	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya dapat menghindari keterlambatan dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Kurang Setuju	10	27,0	27,0	35,1
	Setuju	14	37,8	37,8	73,0
	Sangat Setuju	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Saya memiliki prioritas yang jelas dalam mengelola waktu saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	8,1
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	29,7
	Setuju	14	37,8	37,8	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,8	10,8	10,8
	Kurang Setuju	4	10,8	10,8	21,6
	Setuju	18	48,6	48,6	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya dapat mengidentifikasi dan mengatasi pemborosan biaya dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Kurang Setuju	12	32,4	32,4	40,5
	Setuju	13	35,1	35,1	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya selalu membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	29,7	29,7	29,7
	Setuju	15	40,5	40,5	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik pada pegawai lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Kurang Setuju	8	21,6	21,6	27,0
	Setuju	20	54,1	54,1	81,1
	Sangat Setuju	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Saya selalu berkontribusi dalam membangun tim yang efektif dan solid dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Kurang Setuju	10	27,0	27,0	32,4
	Setuju	14	37,8	37,8	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Uji Validitas

1. Kepemimpinan Transformatif

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,307	,436**	,460**	,492**	,444**	,739**	,488**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,064	,007	,004	,002	,006	,000	,002	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	,307	1	,626**	,296	,292	,324	,374*	,692**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,064		,000	,075	,079	,050	,023	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	,436**	,626**	1	,471**	,449**	,186	,469**	,677**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,003	,005	,270	,003	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	,460**	,296	,471**	1	,374*	,125	,474**	,524**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,004	,075	,003		,022	,462	,003	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	,492**	,292	,449**	,374*	1	,320	,550**	,529**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,002	,079	,005	,022		,053	,000	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	,444**	,324	,186	,125	,320	1	,438**	,330*	,543**
	Sig. (2-tailed)	,006	,050	,270	,462	,053		,007	,046	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	,739**	,374*	,469**	,474**	,550**	,438**	1	,418*	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,003	,003	,000	,007		,010	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	,488**	,692**	,677**	,524**	,529**	,330*	,418*	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,001	,001	,046	,010		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	,765**	,673**	,751**	,664**	,717**	,543**	,785**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

2. Motivasi Kerja

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

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,886**	,754**	,764**	,823**	,764**	,849**	,770**	,852**	,824**	,922**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	,886**	1	,742**	,770**	,771**	,717**	,791**	,748**	,771**	,823**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	,754**	,742**	1	,741**	,828**	,780**	,809**	,695**	,741**	,780**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	,764**	,770**	,741**	1	,873**	,713**	,853**	,810**	,812**	,754**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	,823**	,771**	,828**	,873**	1	,731**	,819**	,729**	,826**	,839**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,764**	,717**	,780**	,713**	,731**	1	,814**	,724**	,782**	,725**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	,849**	,791**	,809**	,853**	,819**	,814**	1	,834**	,837**	,849**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	,770**	,748**	,695**	,810**	,729**	,724**	,834**	1	,859**	,784**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	,852**	,771**	,741**	,812**	,826**	,782**	,837**	,859**	1	,768**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.10	Pearson Correlation	,824**	,823**	,780**	,754**	,839**	,725**	,849**	,784**	,768**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	,922**	,887**	,873**	,904**	,913**	,863**	,939**	,884**	,924**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Kinerja Pegawai

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,548**	,513**	,603**	,347*	,412*	,546**	,422**	,549**	,377*	,488**	,434**	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,035	,011	,000	,009	,000	,021	,002	,007	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	,548**	1	,600**	,600**	,443**	,420**	,462**	,408*	,700**	,642**	,545**	,335*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,006	,010	,004	,012	,000	,000	,000	,043	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	,513**	,600**	1	,473**	,706**	,545**	,465**	,576**	,658**	,768**	,683**	,376*	,806**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,003	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,022	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	,603**	,600**	,473**	1	,382*	,601**	,759**	,521**	,624**	,540**	,343*	,421**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,020	,000	,000	,001	,000	,001	,037	,009	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	,347*	,443**	,706**	,382*	1	,458**	,550**	,670**	,495**	,627**	,664**	,402*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,035	,006	,000	,020		,004	,000	,000	,002	,000	,000	,014	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	,412*	,420**	,545**	,601**	,458**	1	,519**	,608**	,535**	,727**	,601**	,452**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,011	,010	,000	,000	,004		,001	,000	,001	,000	,002	,005	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	,546**	,462**	,465**	,759**	,550**	,519**	1	,650**	,573**	,387*	,440**	,515**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,000	,001		,000	,000	,018	,006	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	,422**	,408*	,576**	,521**	,670**	,608**	,650**	1	,542**	,613**	,641**	,433**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,009	,012	,000	,001	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,007	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	,549**	,700**	,658**	,624**	,495**	,535**	,573**	,542**	1	,615**	,602**	,412*	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,001		,000	,000	,011	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y10	Pearson Correlation	,377*	,642**	,768**	,540**	,627**	,727**	,387*	,613**	,615**	1	,632**	,358*	,796**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000	,001	,000	,000	,018	,000	,000		,000	,030	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	,488**	,545**	,683**	,343*	,664**	,501**	,440**	,641**	,602**	,632**	1	,458**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,037	,000	,002	,006	,000	,000	,000		,004	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	,434**	,335*	,376*	,421**	,402*	,452**	,515**	,433**	,412*	,358*	,458**	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,007	,043	,022	,009	,014	,005	,001	,007	,011	,030	,004		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	,689**	,725**	,806**	,764**	,745**	,755**	,773**	,791**	,806**	,796**	,766**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

1. Kepemimpinan Transformatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	10

3. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	12

Lampiran 7 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69556551
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,097
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8 : Uji Multikolinearitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,045	2,013		1,016	,317
	X1	-,024	,063	-,067	-,387	,701
	X2	,026	,030	,149	,859	,397

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 9 : Uji Heterokesdatisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,045	2,013		1,016	,317
	X1	-,024	,063	-,067	-,387	,701
	X2	,026	,030	,149	,859	,397

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 10 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,938 ^a	,880	,873	2,77371	1,754

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 11: Hasil Analisis Data

1. Uji T

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,833	3,185		-,576	,569
	X1	1,512	,100	,921	15,118	,000
	X2	,052	,047	,067	1,101	,279

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1911,448	2	955,724	124,225	,000 ^b
	Residual	261,579	34	7,693		
	Total	2173,027	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,833	3,185		-,576	,569
	X1	1,512	,100	,921	15,118	,000
	X2	,052	,047	,067	1,101	,279

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,880	,873	2,77371

a. Predictors: (Constant), X2, X1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 12 : rTabel, tTabel, fTabel

1. rTabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. tTabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 13 : Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

