



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

SKRIPSI



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**



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta UIN Suska Riau

NAMA :
NIM :
PROGRAM STUDI :
KONSENTRASI :
FAKULTAS :
SEMESTER :
JUDUL :

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: AHLAN ZIKRI
: 12070110819
: S1 MANAJEMEN
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
: XI (SEBELAS)
: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN
INDRAGIRI HULU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

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

MENGETAHUI :

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

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

DEKAN

FAKULTAS EKONOMI
ILMU SOSIAL

DESI'R MIFTAH, S.E., M.M., Ak.
NIP. 19740412 200604 2 002



- 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, penulisankarya
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

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





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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

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

**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.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

KATA PENGANTAR

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadirat 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 milik UIN Suska Riau**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau****Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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.



UIN SUSKA RIAU

© **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| ABSTRAK | 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 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2.5.1 | Hubungan Kepemimpinan Transformasional 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 Transformasional..... | 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 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|---------------|---|----|
| BAB IV | GAMBARAN UMUM ORGANISASI | 51 |
| 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 V | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 62 |
| 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 |
| 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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Transformasional Terhadap Kinerja | 80 |
| 5.7.2 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja..... | 81 |
| 5.7.3 | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | 82 |
| BAB VI | PENUTUP | 85 |
| 6.1 | Kesimpulan..... | 85 |
| 6.2 | Saran | 86 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | 88 |
| | LAMPIRAN | 91 |

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 Heterokokedatatisitas | 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 |



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

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.

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 sutau 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 mengaharapkan 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.

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 pendeklasian 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.

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.

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 | Analis investasi dan pemodaln usaha | 1 |
| 10 | Pengawasan penanaman modal | 2 |
| 11 | Analis pengusahaan dan pelayanan | 1 |
| 12 | Penyusun bahan informasi dan publikasi | 1 |
| 13 | Analis sdm aparatur | 1 |
| 14 | Pengadministrasian perencanaan program | 1 |
| 15 | Pengadministrasi 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 | Analis pengaduan masyarakat | 1 |
| 21 | Analis pengembangan pasar penanaman modal | 1 |
| 22 | Analis penyuluhan dan layanan informasi | 1 |
| 23 | Analis pembinaan proses bisnis dan hukum bidang pengaduan dan penyuluhan | 1 |
| 24 | Analis investasi dan pemodaln usaha | 1 |
| 25 | Penata laporan keuangan | 1 |
| 26 | Analis 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.

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 terleksana 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:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai 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.

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 di tempat 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 intansi pastinya memerlukan pemimpin yang dapat mengayomi dan memotivasi bawahannya agar Intansi mampu mencapai target yang diharapkan. Menurut Jufrizien (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.

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-

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.

tugas 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 kuisioner 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.

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 pekerjaanya, 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.

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.

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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

di dalamnya membahas subbab tentang uraian penjelasan masing-masing.

Sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rurmusan 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 menmbahas 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 diakiri 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

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.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

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 mewujudnya 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 pekerjaanya. 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 popular, 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lebih lanjut, Tagala (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan rasa kepercayaan karyawan pada pimpinan, keagamanan, 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 kepemimpin 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 perduli.
3. Merangsang anggota. Permimpin 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.

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 rekanrekannya, 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

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.

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

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.

2.3.3 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 konsekuensi 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.

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 periode 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

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

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

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.

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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

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 faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemimpin transformasional menumbuhkan Tingkat kepercayaan di antara karyawan, selanjutnya mengakumulasi nilai-nilai pemikiran karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Chandra & Priyono, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Welly nuasa adri, Susi evanita, Dina patrisia (2019). Kepemimpinan 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.

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 لِلْمَلِكَاتِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالْتُمْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسْتَحِي بِمَحَدِّكَ وَنَقْدِسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ◇

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

قُلْ يَقُومُ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانِتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٢٩﴾

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

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:

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْأَنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجُزَاءُ الْأَوَّلُ ﴿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

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.

hendaknya diawali dengan niat ikhlas karena Allah SWT semata. Dan dari ayat diatas islam mengajarkan umatnya untuk senentiasa 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 transformasional 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 transformasional 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.

| No | Penulis, Tahun / Judul / Sumber | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|
| | | | Perbedaan Penelitian: |
| 3 | 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 |
| 4 | 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) | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, serta pada penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi yaitu prilaku kerja inovatif sedangkan penelitian yang penulis lakukan tidak menggunakan variabel mediasi |
| | 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:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| No | Penulis, Tahun / Judul / Sumber | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|
| | | | Perbedaan Penelitian: |
| | | | <p>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.</p> |
| 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) | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <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 |
| 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Penulis, Tahun / Judul / Sumber | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| | | | Perbedaan Penelitian: |
| 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) | 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. |
| 9 | Monika Windiana Pangestuti, Rini Mulyani Sari 2025 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artilleri Medan / Ekonomis: Journal of Economics and Business | Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) | 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. |
| | | | 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 |
| | | | 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 |

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

| No | 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 / | Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), | Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia Kudus. |
| | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasional (Z) | Hal ini berarti bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja pada karyawan. |
| | Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening / | | |
| | Diponegoro Journal Of Management | | |
| | Volume 10, Nomor 1, | | |
| | Tahun 2021, Halaman 1 | | |
| | ISSN (Online): 2337-3792 | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | 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 indicator 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

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka yang diperoleh mengenai pengaruh

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

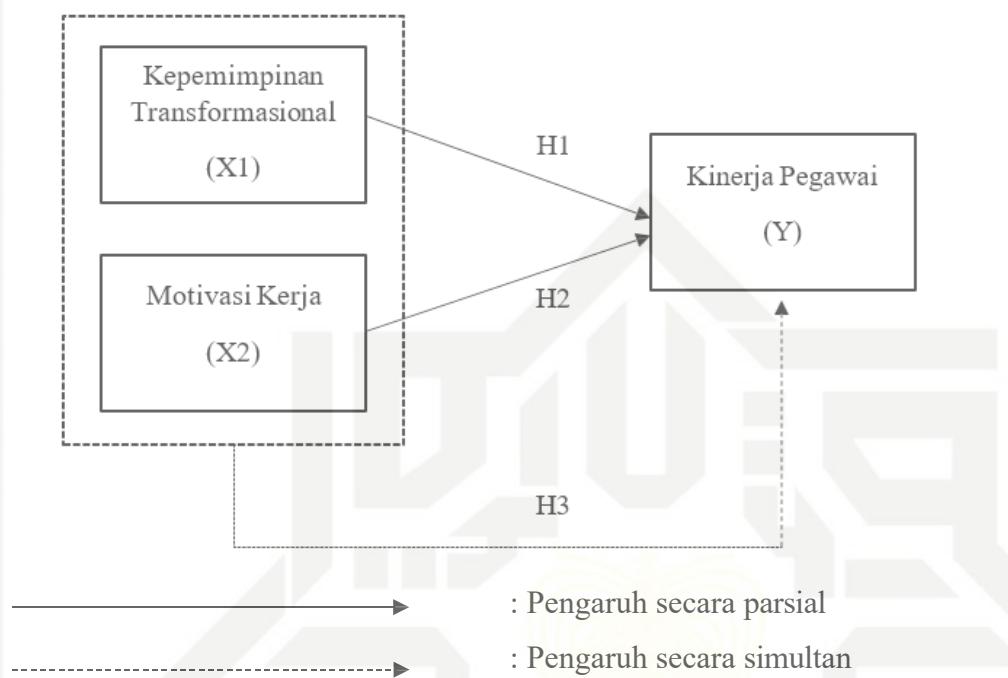
Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.

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

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 Simulation (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 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.10 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 transformasional 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

- 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

pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artilleri 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.

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**

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.

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

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.

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.

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 $df = n - 2$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk 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 reliabilitas, 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

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.

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 $\text{Sig. uji } t$ (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 penganggu 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Kepemimpinan Transformasional

X_2 : 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 persial (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

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. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ 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 tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung 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 $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (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 dependen.

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)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM 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.

proses perkembangan yang belum begitu matang sebab pada awal tahun 2009 dengan SK Bupati Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Pendeklegasian 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.

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

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

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

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PENANAMAN MODAL DAERAH DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN INDRAGIRI HULU



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 dibidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, pelaksanaan kebijakan dibidang 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, kerumah tanggan, 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, penginventarisasi 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 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 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 adjudikasi 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI
PENUTUP**6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.2 Saran

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

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.

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.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional 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 Transformasional, 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 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. *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 Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Inggar, B., Althon, K. P., & Dwibin, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban Volume 4*, Nomor 2, Mei 2024. <https://journalsiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/407>
- Judge, R. d. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Jufrizan, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- 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.

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.

- 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 Artilleri 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/ccountbis/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). *Metodelogi 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 mengumumkan 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.
- Yuritanto. (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>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

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.dpmpfsp.inhukab.go.id, Pos-el info@dpmpfsp.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

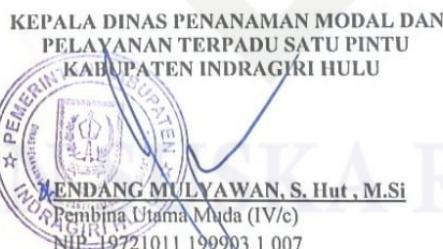
Berdasarkan Permohonan Riset dan Pengumpulan Data (Survey) Nomor : B-3874 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tanggal 25 Juni 2025 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hulu atas nama :

| | | |
|-------------|---|---|
| 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



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 ucapan 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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) |

D. 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 | | | | | |

© 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 mulai 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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 & mitik UIN Suska Riau | | Saya dapat menghindari keterlambatan dalam pekerjaan saya | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|
| | | Saya memiliki prioritas yang jelas dalam mengelola waktu saya | | | | | | |
| | | Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | | |
| | | Saya dapat mengidentifikasi dan mengatasi pemborosan biaya dalam pekerjaan saya | | | | | | |
| | | Saya selalu membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan | | | | | | |
| | | Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik pada pegawai lain | | | | | | |
| | | Saya selalu berkontribusi dalam membangun tim yang efektif dan solid dalam bekerja | | | | | | |

Lampiran 3 : Tabulasi Data
1. Kepemimpinan Transformasional

| 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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

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.

| No | Motivasi (X1) | | | | | | | | | | Total |
|----|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | |
| 27 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 31,00 |
| 28 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 33,00 |
| 29 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 30,00 |
| 30 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 38,00 |
| 31 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 37,00 |
| 32 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 36,00 |
| 33 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 36,00 |
| 34 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 43,00 |
| 35 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 43,00 |
| 36 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 42,00 |
| 37 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 41,00 |

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 |

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

Lampiran 4 : Rekap Jawaban Responden

1. Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan menjalin hubungan emosional yang baik dengan para pegawai

| Valid | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | 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

| Valid | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | 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:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | |

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.

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

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

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 | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 5 : Uji Validitas
1. Kepemimpinan Transformasional

| 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).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Motivasi 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.

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

3 Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 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 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,548** | 1 | ,600** | ,600** | ,443** | ,420* | ,462** | ,408* | ,700** | ,642** | ,545* | ,335* | ,725** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | | ,000 | ,006 | ,010 | ,004 | ,012 | ,000 | ,000 | ,000 | ,043 | ,000 |
| | N | | 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 | ,022 | ,000 |
| | N | | 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 |
| | N | | 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 |
| | N | | 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** | ,501** | ,452** | ,755** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,011 | ,010 | ,000 | ,000 | ,004 | | ,001 | ,000 | ,001 | ,000 | ,002 | ,000 |
| | N | | 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 | ,000 |
| | N | | 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 | | ,001 | ,000 | ,000 | ,007 |
| | N | | 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 | ,011 | ,000 |
| | N | | 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 | | ,018 | ,000 | ,000 | | ,030 | ,000 |
| | N | | 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 |
| | N | | 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 |
| 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 |

**. 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 Transformasional

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,861 | 8 |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,974 | 10 |

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,929 | 12 |

Lampiran 7 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | 37 |
| Z | | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,69556551 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,098 |
| | Positive | ,097 |
| | Negative | -,098 |
| Test Statistic | | ,098 |
| Symp. 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:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Model

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 9 : Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 10 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
|-------|-------------------|----------|------------|-------------------------------|-------------------|
| | | | Square | | |
| 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

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Dilarang

4. Dilarang

5. Dilarang

6. Dilarang

7. Dilarang

8. Dilarang

9. Dilarang

10. Dilarang

11. Dilarang

12. Dilarang

13. Dilarang

14. Dilarang

15. Dilarang

16. Dilarang

17. Dilarang

18. Dilarang

19. Dilarang

20. Dilarang

21. Dilarang

22. Dilarang

23. Dilarang

24. Dilarang

25. Dilarang

26. Dilarang

27. Dilarang

28. Dilarang

29. Dilarang

30. Dilarang

31. Dilarang

32. Dilarang

33. Dilarang

34. Dilarang

35. Dilarang

36. Dilarang

37. Dilarang

38. Dilarang

39. Dilarang

40. Dilarang

41. Dilarang

42. Dilarang

43. Dilarang

44. Dilarang

45. Dilarang

46. Dilarang

47. Dilarang

48. Dilarang

49. Dilarang

50. Dilarang

51. Dilarang

52. Dilarang

53. Dilarang

54. Dilarang

55. Dilarang

56. Dilarang

57. Dilarang

58. Dilarang

59. Dilarang

60. Dilarang

61. Dilarang

62. Dilarang

63. Dilarang

64. Dilarang

65. Dilarang

66. Dilarang

67. Dilarang

68. Dilarang

69. Dilarang

70. Dilarang

71. Dilarang

72. Dilarang

73. Dilarang

74. Dilarang

75. Dilarang

76. Dilarang

77. Dilarang

78. Dilarang

79. Dilarang

80. Dilarang

81. Dilarang

82. Dilarang

83. Dilarang

84. Dilarang

85. Dilarang

86. Dilarang

87. Dilarang

88. Dilarang

89. Dilarang

90. Dilarang

91. Dilarang

92. Dilarang

93. Dilarang

94. Dilarang

95. Dilarang

96. Dilarang

97. Dilarang

98. Dilarang

99. Dilarang

100. Dilarang

101. Dilarang

102. Dilarang

103. Dilarang

104. Dilarang

105. Dilarang

106. Dilarang

107. Dilarang

108. Dilarang

109. Dilarang

110. Dilarang

111. Dilarang

112. Dilarang

113. Dilarang

114. Dilarang

115. Dilarang

116. Dilarang

117. Dilarang

118. Dilarang

119. Dilarang

120. Dilarang

121. Dilarang

122. Dilarang

123. Dilarang

124. Dilarang

125. Dilarang

126. Dilarang

127. Dilarang

128. Dilarang

129. Dilarang

130. Dilarang

131. Dilarang

132. Dilarang

133. Dilarang

134. Dilarang

135. Dilarang

136. Dilarang

137. Dilarang

138. Dilarang

139. Dilarang

140. Dilarang

141. Dilarang

142. Dilarang

143. Dilarang

144. Dilarang

145. Dilarang

146. Dilarang

147. Dilarang

148. Dilarang

149. Dilarang

150. Dilarang

151. Dilarang

152. Dilarang

153. Dilarang

154. Dilarang

155. Dilarang

156. Dilarang

157. Dilarang

158. Dilarang

159. Dilarang

160. Dilarang

161. Dilarang

162. Dilarang

163. Dilarang

164. Dilarang

165. Dilarang

166. Dilarang

167. Dilarang

168. Dilarang

169. Dilarang

170. Dilarang

171. Dilarang

172. Dilarang

173. Dilarang

174. Dilarang

175. Dilarang

176. Dilarang

177. Dilarang

178. Dilarang

179. Dilarang

180. Dilarang

181. Dilarang

182. Dilarang

183. Dilarang

184. Dilarang

185. Dilarang

186. Dilarang

187. Dilarang

188. Dilarang

189. Dilarang

190. Dilarang

191. Dilarang

192. Dilarang

193. Dilarang

194. Dilarang

195. Dilarang

196. Dilarang

197. Dilarang

198. Dilarang

199. Dilarang

200. Dilarang

201. Dilarang

202. Dilarang

203. Dilarang

204. Dilarang

205. Dilarang

206. Dilarang

207. Dilarang

208. Dilarang

209. Dilarang

210. Dilarang

211. Dilarang

212. Dilarang

213. Dilarang

214. Dilarang

215. Dilarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

a. Dependent Variable: Y

2 Uji F

| Model | ANOVA ^a | | |
|-------|--------------------|----------|-------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square |
| 1 | Regression | 1911,448 | 2 |
| | Residual | 261,579 | 34 |
| | Total | 2173,027 | 36 |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|-------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta |
| 1 | (Constant) | -1,833 | 3,185 |
| | X1 | 1,512 | ,100 |
| | X2 | ,052 | ,047 |

a. Dependent Variable: Y

4 Uji Koefisien Determinasi

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

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 12 : rTabel, tTabel, fTabel

1a 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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tTabel

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 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 | 0.70839 | 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 milik UIN Suska Riau

3. Tabel f

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

| 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 | 4.95 | 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**

