

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI: STUDI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI JAMBI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
dalam Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Syari'ah**



**OLEH :  
SARI BULANG  
NIM:105190130**

**Pembimbing :  
Muhammad Nur, S.Sos., M.Sy  
IlhamAbdi Prawira, S. H., M.H**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
JAMBI  
1445 H/2023 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah-satu persyaratan memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) di Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UIN STS Jambi.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN STS Jambi.



Jambi, 8 September 2023

Sari Bulang  
NIM. 105190130

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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



KEMENTERIAN AGAMA  
UINSULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Jambi – Ma. Bulian KM. 16 Simp. Sei Duren – Jambi 36363 Telp (0741) 582021  
Telp/Fax (0741) 583183-584118 Website: iainjambi.ac.id

PENGESAHAN PANITIA UJIAN

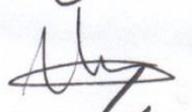
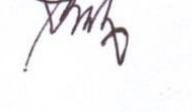
Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi: Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi” telah diujikan pada Sidang Munaqasah Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 25 Juli 2023. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pemerintahan.

Jambi, Juli 2023

Mengesahkan:  
Dekan,



Dr. Saiful Una, S.Ag., M.H  
NIP.197201022000031005

Panitia Ujian		
Ketua Sidang	: <u>Dra. Rapikah, M. Ag</u> NIP. 196809181994032003	(  )
Penguji I	: <u>Dr. Irmawati Sagala, S.IP., M.IS</u> NIP. 198010012009012009	(  )
Penguji II	: <u>Dr. Siti Marlina, M. HI</u> NIP. 197502212007012015	(  )
Pembimbing I	: <u>Muhammad Nuur, S.Sos., M.Sy</u> NIP. 197304232006041003	(  )
Pembimbing II	: <u>Ilham Abdi Prawira, S. H., M.H</u> NIDN. 2019039601	(  )
Sekretaris Sidang	: <u>Drs. A. Asnawi US</u> NIP. 196311111992011001	(  )

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## MOTTO

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ  
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”. (Q. S. Ali-Imran (3): 159).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ya Allah, ucap syukur hamba kepadamu, terima kasih banyak atas sifat rahmanmu yang tak pernah putus dalam mengasihi hamba. Atas takdirmu hamba bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Berkat karuniamu, ridhomu serta izinmu sehingga hamba bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta Ibunda Hadawati dan Ayahanda Deswaluddin yang selalu ada untuk anaknya, yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tak henti-hentinya untuk kesuksesan saya, yang selalu mengerti saya dalam setiap keadaan, selalu berusaha membuat anaknya tidak pernah merasa susah selama di perantauan dan tentunya selalu mengusahakan yang terbaik untuk anaknya dan juga kepada keluarga saya tetta, nenek, opu, keluarga kandung saya yang selalu memberikan bantuan dukungan serta doa untuk saya agar terus bisa berjuang tanpa harus ada kata menyerah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## ABSTRAK

**Nama : Sari Bulang**  
**NIM : 105190130**  
**Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi: Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yang menggambarkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Jumlah populasi dalam penelitian yakni seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil sebanyak 67 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan simple random sampling dengan rumus slovin didapatkan hasil sampel sebesar 40 orang. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,246. Tidak ada pengaruh antara variabel independen atau gaya kepemimpinan kepala dinas (X) terhadap variabel dependen motivasi kerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square 0,36 yang berarti tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data statistik Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 2.466 dengan tingkat signifikan 0,125 lebih besar dari > 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan kepala dinas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak yaitu gaya kepemimpinan kepala dinas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Organisasi**

## ABSTRACT

**Name : Sari Bulang**  
**NIM : 105190130**  
**Title : The influence of the leadership of the head of service on the work motivation of study employees: In the investment service and one-stop integrated services in Jambi province.**

This study aims to determine and analyze the effect the leadership of the service head on employee motivation at the Office of Investment and One-Stop Services in Jambi Province. The method used is quantitative which describes the leadership style of the head of the department on work motivation in the investment service and one-stop integrated services in Jambi province. The population in the study is all employees at the investment office and one-stop integrated services Jambi province with civil servant status as 67 people. Sampling In tis study using simple random sampling with the slovin formula obtained result of 40 people. Based on the results of statistical data analysis of the model summary table, it explains the magnitude of the correlation or relationship (R) of 0.246. There is no influence between the independent variable or the leadership style of the head of service (X) on the dependent variable of employee motivation (Y) shown by the Adjusted R Square value of 0.36, which means that there is no influence of leadership (X) on work motivation (Y). Based on the results of statistical data analysis, ANOVA was used to determine the simple regression equation model. It is known that the calculated F value = 2,466 with a significant level of 0.125 is greater than  $> 0.05$ , so the head of service leadership style variable (X) has no effect on the employee's work motivation variable (Y ). This proves that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, namely the leadership style of the head of service has no effect on employee motivation at the Investment and One-Stop Services Office of Jambi Province.

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Organization**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang mana dalam penyelesaian skripsi ini penulis selalu diberikan kesehatan dan kekuatan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Di samping itu Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw, beliau yang telah membawa kemashlatan bagi umat manusia.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Studi Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi”**. Dalam teori kepemimpinan sangat mempengaruhi bawahannya pemimpin dalam suatu organisasi seharusnya bisa memotivasi karyawannya dalam bekerja namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan disana masih terlihat belum maksimal. Dan inilah yang diketengahkan dalam skripsi ini.

Kemudian dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis menyadari tidak sedikit hambatan dan rintangan yang penulis temui baik dalam mengumpulkan data maupun dalam penyusunannya. Dan berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan dari bimbingan yang diberikan oleh dosen pembimbing, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, hal yang pantas penulis ucapkan adalah kata terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu menyelesaikan skripsi ini, terutama sekali kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su’aidi, MA., Ph. D selaku Rektor UIN STS Jambi.
2. Bapak Dr. Sayuti, S.Ag. M.H, selaku Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

3. Bapak Agus Salim, S.Th.I, MA, M.IR., Ph.D, Dr. Ruslan Abdul Ghani, SH., M.Hum, dan Dr. H. Ishaq, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan I, II dan III di lingkungan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
4. Bapak Yudi Hermansyah, M.Hum selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
5. Ibu Wenny Destina, S.Sos., M.Si sebagai Sekretaris Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
6. Bapak Muhammad Nur, S.Sos., M.Sy selaku Pembimbing I dan Bapak Ilham Abdi Prawira, S.H., M.H pembimbing II skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen, asisten dosen, dan seluruh karyawan/karyawati Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Di samping itu, disadari juga bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran demi perbaikan skripsi ini. Penulis Menyadari karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna maka dari itu kepada Allah SWT kita memohon ampunannya, dan kepada manusia kita mohon kemaafaannya. Semoga amal kebajikan kita dinilai seimbang oleh Allah SWT.

Jambi, September 2023



**Sari Bulang**  
**105190130**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PANITIA UJIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kerangka Pikir.....	7
F. Tinjauan Pustaka .....	13
G. Hipotesis .....	15
<b>BAB II METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	16
B. Jenis Penelitian .....	16
C. Pendekatan Penelitian .....	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

D. Jenis dan Sumber Data .....	17
E. Unit Analisis.....	18
F. Teknik Pengumpulan Data .....	19
G. Teknik Analisis Data.....	21
H. Jadwal Penelitian.....	25

### **BAB III KAJIAN WILAYAH PENELITIAN**

A. Sejarah Perusahaan .....	26
B. Visi dan Misi .....	27
C. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi .....	28
D. Sumber Daya Manusia .....	31
E. Sarana dan Prasarana.....	32

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	35
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	56

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kriteria Jawaban Responden.....	23
Tabel 2.2 Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 3.4 Jumlah Pegawai berdasarkan Status .....	32
Tabel 3.5 Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	32
Tabel 3.6 Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan .....	32
Tabel 3.7 Sarana dan Prasarana Kerja.....	33
Tabel 3.8 Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Administrasi .....	34
Tabel 4.9 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.10 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 4.11 Responden berdasarkan Golongan.....	38
Tabel 4.12 Indikator Kepemimpinan Otoriter.....	40
Tabel 4.13 Indikator Kepemimpinan Partisipatif.....	42
Tabel 4.14 Indikator Kepemimpinan Delegatif.....	44
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Pada Variabel X.....	46
Tabel 4.16 Indikator Meningkatkan Produktivitas Pegawai .....	49
Tabel 4.17 Indikator Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai .....	51
Tabel 4.18 Indikator Meningkatkan Moral Pegawai.....	53
Tabel 4.19 Indikator Meningkatkan Moral Pegawai.....	55
Tabel 4.20 Model Summary, Anova, Coefficients .....	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	31
-------------------------------------	----

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi memerlukan sumber daya manusia karena sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan instansi sebab manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam instansi.

Untuk menyatukan dari berbagai karakteristik yang berbeda-beda dalam menacapai tujuan diperlukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang begitu dominan dikehidupan karyawan dalam suatu perusahaan.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di antara para karyawan. Memberikan semangat motivasi untuk para karyawan berbeda-beda pada setiap individu, ini bisa disesuaikan dengan kondisi serta keadaan yang dialami setiap individu. Motivasi dalam bekerja bisa dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja, tepat waktu, melakukan tugas dengan baik dan bersungguh-sungguh, menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Uang adalah motivator yang paling efektif untuk para pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

muda di Eropa Timur dibandingkan di Amerika.<sup>1</sup> Tenaga kerja Amerika mencerminkan tren sosial yang lebih menghargai penghargaan non-ekonomis. Pemimpin yang bijaksana tidak menerapkan pemaksaan konsep motivasi di luar batas kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya karena dasar pemahaman motivasi itu sendiri yakni mampu menghargai proses dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses tersebut pemimpin dituntut untuk bisa melihat bahwa *goal* yang diperoleh dengan proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.<sup>2</sup>

Pemimpin yang belum bisa memahami ataupun menghargai proses berarti pemimpin tersebut belum dapat dikatakan sebagai pemimpin dalam artian pemimpin tersebut tidak menempatkan dirinya sebagai seorang pemimpin aspiratif karena pemimpin tersebut lebih menerapkan konsep kekuasaan yang bersifat memaksa dalam memerintah bawahannya. Untuk mewujudkan suatu pekerjaan bisa berjalan dengan baik dengan orang-orang yang berkualitas masih terus bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi seorang pemimpin dengan menerapkan konsep gaya kepemimpinan yang ada bisa mewujudkan semua itu agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dari pendapat di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mendorong peningkatan

<sup>1</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 51.

<sup>2</sup> Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2005), hlm. 255.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

kualitas kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja karyawan mempunyai pengaruh dalam penumbuhan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Dalam membangun suatu organisasi agar terciptanya suatu model perilaku organisasi yang berkarakter pada prinsipnya semua itu harus dimulai pada pemebentukan karakter pemimpinnya terlebih dahulu.

Dinas Penanaman Modal pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jambi Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi.<sup>3</sup> Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi,<sup>4</sup> dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.<sup>5</sup>

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang penanaman modal dan memberikan persetujuan dan perizinan penanaman modal berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan.

<sup>3</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jambi Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Provinsi Jambi.

<sup>4</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi.

<sup>5</sup> Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi terdiri dari 1 unit eselon II, 7 Unit Eselon III yang terdiri dari 1 Sekretariat, 6 Bidang yang menangani Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu: (Bidang Perencanaan & Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Bidang Promosi Penanaman Modal, Bidang Pengendalian & Pelaksanaan Informasi Penanaman Modal, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Non Perizinan A, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B, Bidang Pengaduan, Kebijakan & Pelaporan Layanan), UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi masih belum maksimal dilihat dengan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan di mana terdapat pegawai yang berleha-leha dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih ada pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja serta meninggalkan kantor sebelum waktunya, pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi telah dilakukan absensi atau pencatatan kehadiran dan kepulangan karyawan berbasis online menggunakan aplikasi siabon dengan sistem absen menggunakan *fingerprint* dan *face recognition* serta dilengkapi juga dengan pencatatan lokasi yang akurat untuk menandai posisi karyawan namun pada penerapannya ternyata masih terdapat kecurangan dalam hal absensi dikarenakan pegawai yang datang terlambat ternyata masih bisa meminta tolong kepada pegawai lain yang sudah berada di kantor untuk mengisi absennya dengan cara menghapus akun kemudian memasukkan akun pegawai yang akan diabsensikan, di samping itu beberapa pega-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

wai juga mengatakan bahwa pemimpin tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang di mana pemimpin ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya dan masih ada kepemimpinan yang biasa digunakan yaitu kepemimpinan pasrtisiatif dan delegatif. Dengan masalah-masalah yang terjadi ada instansi menganggap penelitian ini akan berguna untuk mendorong pegawai agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi, agar dapat menjadi acuan bagi setiap instansi.

Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap karyawan yang ditinjau dari aspek organisasi demikian pula yang terjadi di lingkungan. Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang telah penulis kemukakan maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Studi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi?

### C. Batasan Masalah

Agar Pembahasan tidak keluar dari topik permasalahan penelitian, maka ditetapkan batasan dalam mengkaji permasalahan hanya berfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai. penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) karena PNS lebih banyak berperan, berpartisipasi ataupun bertemu langsung secara tatap muka kepada pimpinan pada saat mengadakan rapat untuk mengambil keputusan dan PNS juga merupakan orang yang telah berpengalaman dan masa kerja yang sudah cukup lama pada kantor tersebut, sebagian besar pegawai tidak tetap (PTT) tugasnya hanya untuk membantu pekerjaan para PNS agar dapat selesai dengan baik.

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan
  - a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala dinas pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
  - b. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Secara akademis

- 1) Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman dan memecahkan masalah secara ilmiah, serta bentuk pengabdian kepada lembaga pemerintah.
- 2) Berguna sebagai bahan masukan pada penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai.

### a. Secara praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan berguna bagi pemerintah khususnya pegawai sebagai bahan informasi baru untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja.
- 2) Sebagai bahan perbaikan gaya kepemimpinan kepala dinas untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## 3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep serta di dalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

### 1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori merupakan uraian ringkas tentang teori yang digunakan dalam menjawab pertanyaan peneliti. Agar peneliti ini lebih terarah dan tepat sasaran maka penulis perlu menggunakan kerangka teori sebagai landasan penyusunan skripsi ini.

#### a. Teori Sifat (Genetik)

Teori sifat disebut juga teori genetik karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai suatu yang diwariskan. Kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang.<sup>6</sup>

#### b. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Pada teori ini dijelaskan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan tersebut dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow dimulai dari kebutuhan aman, kebutuhan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.<sup>7</sup>

## 2. Kerangka Operasional

Kerangka operasional adalah sebuah kerangka yang di dalamnya menjelaskan tentang variabel yang diperoleh dari konsep-konsep yang sudah dipilih dan juga menunjukkan adanya hubungan antara variabel data tersebut. Kerangka operasional tersebut secara eksplisit menjelaskan variabel judul antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

### 1. Variabel Kepemimpinan (X)

<sup>6</sup> W. Brown, *Manajemen Kepemimpinan*, (Jakarta: Profesional Books, 1998), hlm. 59.

<sup>7</sup> Widayat Prihartanta, Teori-teori Motivasi, *Jurnal Adabiya*, Vol.1.No. 83, (2015), hlm. 5-9.



Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Variable X Kepemimpinan antara lain sebagai berikut: <sup>8</sup>

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu:

- 1) Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
- 2) Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
- 3) Pengarah bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipatif, yaitu :

- 1) Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

<sup>8</sup> Melayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2009), hlm.170



- 2) Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
- 3) Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu :

- 1) Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- 2) Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

2. Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja pegawai merupakan suatu keberhasilan kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:<sup>9</sup>

a. Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan antara lain:

- 1) Dalam melakukan suatu pekerjaan saya harus memperhatikan kualitas yang saya hasilkan,

---

<sup>9</sup> Melayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.146

- 2) Lembur dalam bekerja dibutuhkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja,
- 3) Dalam melakukan pekerjaan saya terus berupaya untuk dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan,
- 4) Sanggup bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi,
- 5) Terus meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

b. Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya perusahaan. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan antara lain:

- 1) Memberikan lingkungan terbaik untuk karyawan,
- 2) Memberikan semangat kerja kepada karyawan,
- 3) Memenuhi hak karyawan secara adil dan transparan,
- 4) Memberikan arahan kepada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan,
- 5) Bisa hadir sesuai waktu yang telah ditetapkan.

c. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya perusahaan. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan antara lain:

- 1) Kemampuan untuk dapat bersikap dengan baik dan benar,
- 2) Kemauan untuk berbuat baik,

### 3. Kerangka Konseptual

Definisi Konseptual merupakan suatu pembatasan pengertian terhadap suatu masalah supaya tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan arti terhadap

suatu konsep. berhubungan dengan hal tersebut, maka definisi konseptual dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Menurut Badudu dan Zain pengaruh adalah gaya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kekuasaan orang lain.<sup>10</sup>

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.<sup>11</sup> Hasibuan juga menjelaskan kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>12</sup>

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan di mana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.<sup>13</sup>

### 4. Pegawai

<sup>10</sup> Badudu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), hlm. 131.

<sup>11</sup> Fahmi Kamal dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 1. No. 2, (2019), hlm. 39.

<sup>12</sup> Melayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.170

<sup>13</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Jaya, 2015), hlm. 9

Pegawai adalah unsur pelaksanaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Harsono pegawai adalah orang-orang yang diberi tugas berdasarkan kejurusan, keahlian, keterampilan dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.<sup>14</sup>

#### 4. Tinjauan Pustaka

Langkah penting dalam memulai aktivitas penelitian adalah melakukan penelusuran penelitian terdahulu yang memiliki kaitan langsung atau tidak langsung dengan permasalahan peneliti yang ingin diangkat. Bahkan tinjauan penelitian terdahulu juga sangat diperlukan sebelum peneliti menemukan permasalahan.<sup>15</sup>

Pertama, Skripsi Dwi Haryanto<sup>16</sup> dari Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas GRI Yogyakarta, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyfryto Group Yogyakarta”. Penelitian ini membahas tentang: Besaran Pagaruh yang ditimbulkan kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ter-

<sup>14</sup> Binur Pretty Napitupulu, Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan, *Jurnal Akomodasi Agung*, Vol. 5 No. 1, (2019), hlm.28.

<sup>15</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, (Jambi: Fakultas Syariah UIN STS, 2020), hlm. 37.

<sup>16</sup> Dwi Haryanto, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyfryto Group Yogyakarta, (2020), hlm. 48-53.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

hadap kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Jurnal Christilia O. Posuma<sup>17</sup> yang berjudul “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado” Penelitian ini membahas tentang: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara parsial bahwa Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan tidak Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ratumbusang Manado.

Ketiga, Skripsi Sasandaru<sup>18</sup> dari Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang” Penelitian membahas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

<sup>17</sup> Christilia O Posuma “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado, Jurnal EMBA, Vol.1.No. 4, (2021), hlm. 646-656.

<sup>18</sup> Sasandaru, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga, (2021), 77-78.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Sedangkan penelitian sendiri membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Studi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Jadi antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaannya adalah peneliti lebih terfokus terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas tentang pengaruh.

## 5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang telah dirumuskan.<sup>19</sup>

1. Hipotesis Alternatif (Ha): Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi
2. Hipotesis Alternatif Nol (H0): Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

<sup>19</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulian Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, hlm. 34.

## BAB II

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian lapangan mencantumkan tempat penelitian, yakni lokasi penelitian dilakukan, sementara itu, waktu penelitian menunjukkan kapan waktu penelitian dilakukan.<sup>20</sup> Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan April 2023.

#### B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena peneliti ingin mengetahui hipotesisnya dengan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan. Maka dari itu, peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X “Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

#### C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena dalam penelitian ini akan digali data-data empirik yang memungkinkan peneliti untuk melihat kecenderungan umum yang melatar belakangi pengaruh kepemimpinan kepala dinas pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi melalui penganalisisan data-data dan angka. Melalui

---

<sup>20</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulian Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, hlm. 47

pendekatan kuantitatif ini mempermudah peneliti untuk menganalisis korelasi antara berbagai variabel terukur. Penelitian tentang pengaruh mewajibkan peneliti harus mengukur model kepemimpinan yang digunakan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Metode ini dipakai untuk mengumpulkan data secara langsung karena yang menjadi populasi sangat besar untuk diobservasi secara langsung. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) sebab dalam penelitian ini dilakukan pengujian terhadap hubungan kausal antara variabel berdasarkan hipotesis penelitian.

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data pokok yang diperlukan dalam penelitian, atau yang diperoleh secara langsung dari sumbernya ataupun dari lokasi objek penelitian atau keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan.<sup>21</sup> Data sekunder adalah data atau sejumlah keterangan yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber perantara.<sup>22</sup>

##### b. Sumber Data

Sumber data primer diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang peneliti bagikan kepada responden dan mewawancarai beberapa informan yang dapat memberikan informasi secara jelas terkait kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, artikel,

<sup>21</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulian Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, hlm. 47

<sup>22</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulian Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, hlm. 48

skripsi terdahulu publikasi data perusahaan, media, laporan manual perusahaan dan lain sebagainya.

### E. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Apabila ukuran populasi kurang dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi.<sup>23</sup> Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 67 orang sehingga kurang dari 100 maka sampel yang diambil sekurang-kurangnya 50% Perhitungan menggunakan rumus *Slovin* sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:<sup>24</sup>

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

E = Ketidakpastian dalam kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir 10%

$$n = \frac{67}{1+(67 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{67}{1+(967 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{67}{1+0,67}$$

<sup>23</sup> Akdon, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm.107

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 87

$$n = \frac{67}{1,67} = 40$$

Jadi dalam penelitian ini ukuran sampelnya berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>25</sup>

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (*kuesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan menggunakan bentuk *checklist* kepada responden yakni pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Kuesioner yang digunakan didesain menggunakan skala model *likert* yang berupa pertanyaan terkait dengan objek yang akan diungkap. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>26</sup> Untuk penelitian kuantitatif maka setiap jawaban kuesioner skala model *Likert* akan diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 120

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 126



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Untuk membantu responden di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi dalam menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan tepat dengan memberi tanda (✓) pada tempat yang telah disediakan. Peneliti akan membuat dua buah kuesioner dalam penelitian ini yakni satu untuk memperoleh data variabel X dan satunya lagi untuk memperoleh data variabel Y.

Kuesioner penelitian yang dibuat akan diuji validitas dan realibilitasnya sebelum ataupun sesudah penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan bantuan *software SPSS version 20.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pertanyaan kuesioner bisa dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya data dinyatakan valid jika sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ .<sup>27</sup>

Peneliti akan melakukan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika  $r_{alpha}$  atau angkat cronbach alpha  $\geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dinyatakan reliabel, begitu juga sebaliknya.<sup>28</sup>

Peneliti juga menguji uji t (parsial). Uji t fungsinya untuk menguji seberapa tinggi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau melakukan uji satu-satu terhadap variabel terikat. Uji t digunakan melalui dasar pengambilan keputusan di mana jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak. Ketika hipotesis ditolak maka variabel independen tidak berpengaruh signifikansi terhadap

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 125

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 30

variabel terikat, dan jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Maka dapat dikatakan variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>29</sup> Adapun wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara semi terstruktur yaitu wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Adapun tujuan wawancara semi terstruktur adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan pihak yang diwawancarai dimintai pendapatnya.<sup>30</sup> Penentuan sumber data akan mempertimbangkan siapa yang paling tahu tentang apa yang ditanyakan dan dapat memberikan informasi yang valid. Yang ditanyakan adalah terkait hasil penelitian kuantitatif.

Peneliti mewawancarai pegawai diantaranya yang menjabat sebagai Kepala Seksi Kebijakan, Advokasi dan Pelaporan Layanan guna memperkuat hasil dari penelitian kuantitatif.

### G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja digunakan analisis regresi sederhana dengan tujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 317

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 140

di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Untuk menganalisis data kedalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS hasil yang diperoleh data inilah yang akan dikerjakan dalam pembahasan hasil. Model analisis regresi sederhana berfungsi untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

a. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif agar dapat menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data kuesioner yang terkumpul dari jawaban para responden anggota pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi sebagaimana halnya serta tidak ada maksud untuk membuat kesimpulan yang bisa berlaku secara umum.

Teknik ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral). Dalam perhitungan penyebaran data harus melalui perhitungan rata-rata standar deviasi, maupun perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel digunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu diterjemahkan dalam kalimat yang bersifat kualitatif seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - < 80%	Baik
40% - < 60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

b. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana berguna untuk melihat besaran pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Provinsi Jambi serta untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = Variabel Motivasi Kerja Pegawai

X = Variabel Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisiensi Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan software SPSS version 20.0. hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis

yang telah diajukan sebelumnya. Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2) Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## H. Jadwal Penelitian

**Tabel 2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2022-2023						
		Apr-Mar	Okt	Nov-Mar	Apr	Mei	Juni	juli
1	Pengajuan judul	X						
2	Pembuatan Pro-posal		X					
3	Perbaikan Pro-posal dan Semi-nar							
4	Surat Izin Riset							
5	Pengumpulan Data				X			
6	Pengelolaan dan Analisis Data				X			
7	Bimbingan dan Perbaikan				X			
8	Agenda dan Ujian Skripsi							X
9	Perbaikan dan Penjilidan							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## BAB III

### KAJIAN WILAYAH PENELITIAN

#### A. Sejarah Perusahaan

Sejarah berubahnya struktur organisasi di Pemerintah Daerah, berdampak pada rencana strategis dimasing-masing Pemerintahan Daerah dan Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) yang terdapat di lingkungan Pemerintahan Daerah akibatnya perencanaan di Pemerintahan Daerah harus melakukan Penyesuaian berdasarkan struktur organisasi yang baru. OPD merupakan unsur penyelenggara pemerintah daerah di mana untuk mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik. Perencanaan yang akan dilakukan melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diterapkan oleh organisasi untuk pencapaian organisasi yang telah ditetapkan.<sup>31</sup>

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode ke-5 (lima) tahun berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang sejalan dengan tupoksi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD yang bersifat indikatif. Proses penyusunan renstra perangkat daerah : (1) Persiapan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah; (2) Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah; (3) Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah; dan (4) Penetapan Renstra Perangkat Daerah. Renstra perangkat daerah berkaitan dengan dokumen perencanaan dalam tingkat Nasional, Provinsi serta Kabupaten/Kota. Di mana dalam penyusunan

---

<sup>31</sup> Sumber data dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi

Renstra Perangkat Daerah berpacu pada tupoksi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tentang Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, Peraturan Kepala Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, dan memperhatikan Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Provinsi/Kabupaten/Kota. Renstra Perangkat Daerah mempunyai kedudukan dan fungsi yang begitu strategis. Renstra Perangkat Daerah menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah yang disusun setiap tahunnya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Selain itu Renstra Perangkat Daerah juga menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada Perangkat Daerah baik evaluasi Renstra ataupun evaluasi Renja Perangkat Daerah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.<sup>32</sup>

## B. Visi dan Misi

Visi DPMPTSP Provinsi Jambi Meliputi: Terwujudnya Penanaman Modal yang Tumbuh dan Berkembang secara Berkelanjutan Menuju Jambi Tuntas 2023.

Misi DPMPTSP Provinsi Jambi:

1. Mendorong terciptanya iklim investasi yang kondusif dan berdaya saing.
2. Mewujudkan investasi yang berkualitas dan berkelanjutan.

Tujuan yang ingin dicapai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu lima tahun kedepan didasarkan pada hasil identifikasi potensi, permasalahan dan tantangan yang akan dihadapi dalam rangka mewujudkan visi

<sup>32</sup> Sumber data dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi

dan misi Gubernur Jambi Periode 2016-2021. Dengan menggunakan visi dan misi sebagai acuan utama, tujuan yang ingin dicapai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi dalam Lima Tahun Kedepan adalah :

1. Iklim Investasi yang kondusif dan berdaya saing;
2. Penanaman Modal yang berkualitas dan berkelanjutan.

### **C. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

#### **1. Tugas dan Fungsi**

Pembentukan Organisasi DPMPTSP Provinsi Jambi ditetapkan berdasarkan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016) pada Bab II Pembentukan, Tipologi dan Susunan Perangkat Daerah, pasal 2 ayat (1) poin ke 20 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan dan non perizinan. Selanjutnya pada Peraturan Gubernur Jambi Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi pada pasal 2 dijabarkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang penanaman modal dan memberikan persetujuan dan perizinan penanaman modal berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana di-

maksud diatas, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
2. Pemberian dukungan dan penyelenggaraan urusan daerah dibidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
4. Penyampaian laporan pelaksanaan tugas kepada gubernur secara periodik; dan
5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Struktur Organisasi

Perangkat daerah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Susunan organisasi dinas adalah sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri dari :
  - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian,
  - 2) Subbagian Program dan Keuangan .
- c. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, terdiri dari:

- 1) Seksi Perencanaan Penanaman Modal,
- 2) Seksi Pengembangan Iklim Penanaman Modal.
- d. Bidang Promosi Penanaman Modal, Terdiri dari :
  - 1) Seksi Pelaksanaan dan Pengembangan Promosi Penanaman Modal,
  - 2) Seksi Sarana dan Prasarana Promosi Penanaman Modal.
- e. Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Informasi Penanaman Modal, terdiri dari :
  - 1) Seksi Pembinaan, Pemantauan dan Pengawasan Penanaman Modal,
  - 2) Seksi Pengolahan Data dan Informasi Penanaman Modal.
- f. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan A, terdiri dari:
  - 1) Seksi Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan A/I,
  - 2) Seksi Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan A/II.
- g. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B, terdiri dari:
  - 1) Seksi Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B/I,
  - 2) Seksi Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B/II.
- h. Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan, terdiri dari:
  - 1) Seksi Pengaduan Informasi dan Peningkatan Layanan
  - 2) Seksi Kebijakan, Advokasi dan Pelaporan Layanan.,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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



Gambar 1 Struktur Organisasi DPMPTSP

**D. Sumber Daya Manusia**

**Tabel 3**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	43
2	Perempuan	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

**Tabel 4**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Status**

No	Status	Jumlah
1	Pegawai Negri Sipil (PNS)	67
2	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	25

**Tabel 5**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	S3	1
2	S2	24
3	S1	53
4	D3	15
5	SLTA	2

**Tabel 6**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah
1	IV/d	2
2	IV/a	10
3	IV/b	4
4	III/d	33
5	III/c	10
6	III/a	3
	III/b	5

#### **E. Sarana dan Prasarana**

Asset yang dimiliki oleh DPM-PTSP Provinsi Jambi adalah tanah dan bangunan, yang terdiri dari 1 gedung induk 2 gedung pendamping , musholla dan area parkir dengan luas bangunan keseluruhan adalah 1.605 m<sup>2</sup>. kendaraan operasional berupa mobil dan motor sebanyak 7 unit mobil dan 12 unit sepeda motor serta perlengkapan kantor yang terdiri dari meja, kursi, komputer dan printer dan lain-lain.

Untuk menggerakkan roda kegiatan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi diperlukan sarana pendukung seperti: peralatan kantor, perlengkapan kantor, komputer, meubelair, alat-alat studio, alat-alat komunikasi dan alat transportasi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
**Sarana dan Prsarana Kerja**

No	Jenis merek	Tahun	Jumlah	Kondisi
1	Mobil:			
	Avanza	2010	1 Buah	Cukup
	Mitsubhi Kuda	2002	1 Buah	Kurang Baik
	Mitsubhi Kuda	2004	1 Buah	Kurang Baik
	Mitsubhi Kuda	2004	1 Buah	Kurang Baik
	Hilu Sigle	2008	1 Buah	Cukup
	Kijang Inova	2007	1 Buah	Cukup
	Kijang Inova	2009	1 Buah	Cukup
2	Sepeda Motor			
	Honda Supra	2005	1 Buah	Layak Pakai
	Honda Supra	2009	1 Buah	Layak Pakai
	Honda Revo	2008	2 Buah	Layak Pakai
	Honda NF 125 TD	2007	1 Buah	Layak Pakai
	Jupiter	2010	5 Buah	Layak Pakai
	Jupiter	2009	2 Buah	Layak Pakai

**Tabel 8**  
**Sarana dan Prsarana Penunjang Kegiatan Administrasi**

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
1	Telepon	1	Baik
2	Telepon fax	1	Baik
3	Telepon Interkom	3	Baik
3	Meja Kerja	78	Baik
5	Kursi Kerja	70	Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

6	MejaPutar	15	Baik
7	Filing Kabinet	21	Baik
8	Meja Rapat	24	Baik
9	Kursi Rapat	74	Baik
10	Lemari Kayu	9	Baik
11	Lemari Kaca	15	Baik
12	Etalase	1	Baik
13	Komputer PC	14	Baik
14	Meja Komputer	12	Baik
15	Laptop	17	Baik
16	Printer	23	Baik
17	Mesin Ketik	2	Baik
18	Tv LCD	3	Baik
19	Tv2 Inci	2	Baik
20	Tv LG 2 Inci	2	Baik
21	Mesin Fotocopy Mini	2	Baik
22	Kursi Lipat	2	Baik
23	Kursi Komputer	19	Baik
24	Rak	2	Baik
25	Brangkas Besar	5	Baik
26	Brangkas Sedang	1	Baik
27	Brangkas Kecil	1	Baik
28	Spaker Stand	4	Baik
29	Stand Pidato	1	Baik
30	Stavol	5	Baik
31	Microfon+ Kabel	2	Baik
32	AC	22	Baik
33	Infokus	1	Baik
34	Layar Infokus	1	Baik
35	Camera	1	Baik
36	Handyam	1	Baik
37	Soundsistem	1	Baik
38	Kursi Sofa Tamu	6	Baik
39	Meja Sudut	4	Baik
40	US	10	Baik
41	CCTV+Aplikasi CCTV	3	Baik
42	Papan Informasi	1	Baik
43	Radio	1	Baik
44	Kursi Putar Bar	1	Baik
45	Perangkat Radio	1 set	Baik

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Data ini diperoleh melalui laporan manual perusahaan dan kuesioner yang didistribusikan kepada 40 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari dua variabel. Variabel X yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan variabel Y yaitu untuk mengetahui motivasi kerja pegawai yang diberikan oleh pemimpin. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas dan distribusi jawaban pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

##### 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian yaitu laki-laki dan perempuan, informasi tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	JenisKelamin	Frekuesni Orang	Persentase (%)
1.	Perempuan	23	57,5
2.	Laki-laki	17	42,5
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa reponden yang berjenis kelamin Perempuan sebesar 23 orang atau 57,5 % sedangkan yang berjenis kelamin Laki-laki sebesar 17 orang atau 42,5%. Angka tersebut dapat dilihat bahwa pegawai Perempuan memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai Laki-laki.

Hal ini wajar karena dalam pelaksanaan tugas dan fungsi membutuhkan pegawai perempuan yang lebih mudah untuk diajak komunikasi dan memahami kondisi yang terjadi di sekitar lingkungan kerja. Laki-laki pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan.

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pegawai Dinas Dpmpmsp yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, informasi tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	S1	33	82,5
2.	S2	7	17,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang tingkat pendidikannya (S1) berada pada jumlah yang paling banyak yaitu 33 orang (82,5%), dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat pendidikan (S2) hanya berjumlah orang (17,5%).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 33 orang atau 82,5%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Golongan

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada tingkat golongan yang berbeda-beda, informasi tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut:

**Tabel 11**  
**Responden Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Frekuensi Golongan	Persentase (%)
1.	IV/a	10	25
2.	III/a	7	17,5
3.	III/d	17	42,5
4.	III/c	6	15
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai kantor Dpmpptsp golongan III/d memiliki jumlah yang paling banyak yaitu berjumlah 17 orang (42,5%) golongan IV/a yaitu sebanyak 10 orang (25%), golongan III/a sebanyak 7 orang (17,5%), kemudian yang paling sedikit berada pada golongan III/c yaitu sebanyak 6 orang (15%).

Maka dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat golongan III/d yaitu sebanyak 17 orang (42,5%). Tingkat golongan III/d merupakan tingkat golongan yang sudah memiliki keahlian bekerja pada bidang tertentu bagi seseorang dengan tingkat golongan III/d telah mendapatkan berbagai pelajaran dan pengalaman selama bekerja. Keahlian responden dapat dilihat dari tingkat go-

longan responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Berangkat dari penjelasan tersebut maka tingkat golongan dijadikan salah satu gambaran responden yang berguna untuk memahami perilaku pegawai dan hubungannya dengan motivasi kerja.

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Variable X Kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

#### a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam indikator kepemimpinan termasuk karakteristik dari variabel kepemimpinan maka dari itu untuk melihat indikator kepemimpinan otoriter dapat diukur melalui deskriptor yang terdiri dari (lima) 5 pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam tabel pengelolaan data berikut ini:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

**Tabel 12**  
**Indikator Kepemimpinan Otoriter**<sup>33</sup>

Pernyataan %	SS %	S %	RR %	TA %	STS %	Jumlah %
P1	32,5	55	12,5	-	-	100
P2	15	60	20	5	-	100
P3	42,5	55	-	2,5	-	100
P4	27,5	65	7,5	-	-	100
P5	47,5	52,5	-	-	-	100
Rata-Rata	33	57,5	8	1,5	-	100

Berdasarkan data tabel 12 di atas maka indikator kepemimpinan otoriter dengan 5 item deskriptor pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 33% responden yang memberikan sangat setuju (SS), 57,5% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 8% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 1,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator kepemimpinan otoriter di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kepemimpinan otoriter dapat kita lihat pada tabel 7 menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni penilaian sangat setuju yakni sebesar 33%, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni tidak setuju sebesar 1,5%. Gaya kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan skor 90,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan otoriter responden setuju

<sup>33</sup> Indikator Kepemimpinan Otoriter pada kantor DPMPTSP Provinsi Jambi.

dijumlah dengan responden sangat setuju. Namun dengan begitu masih terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik 9,5% responden yang diperoleh dari penilaian sebesar 8% responden ragu-ragu dijumlah dengan 1,5% responden tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan otoriter berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil dengan skor 90,5% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang berada pada bab II halaman 28. Dengan nilai skor 90,5% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan otoriter, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu kekuasaan dan wewenang dipegang penuh oleh pimpinan.

#### b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Dalam indikator kepemimpinan termasuk karakteristik dari variabel kepemimpinan maka dari itu untuk melihat indikator kepemimpinan partisipatif dapat diukur melalui deskriptor yang terdiri dari (lima) 5 pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam tabel pengelolaan data berikut ini:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

**Tabel 13**  
**Indikator Kepemimpinan Partisipatif<sup>34</sup>**

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH %
P1	30	55	15	-	-	100
P2	15	57,5	25	2,5	-	100
P3	25	75	-	-	-	100
P4	25	67,5	7,5	-	-	100
P5	30	60	10	-	-	100
Rata-Rata (%)	25	63	11,5	0,5		100

Berdasarkan tabel di 13 atas dapat diketahui bahwa indikator kepemimpinan partisipatif dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 25% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 63 % responden yang memberikan penilaian setuju (S), 11,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator kepemimpinan partisipatif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kepemimpinan partisipatif dapat kita lihat pada tabel 8 menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni 63% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 0,5 % memberikan penilaian ragu-ragu dan sangat tidak setuju. Gaya Kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan

<sup>34</sup> Indikator Kepemimpinan Partisipatif pada kantor DPMPTSP Provinsi Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

skor 88% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan partisipatif responden setuju dijumlah responden sangat setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik yaitu sebesar 12 % responden diperoleh dari penilaian 11,5% ragu-ragu dijumlah 0,5% responden tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan partisipatif berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan skor 88% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab II halaman 28. Dengan nilai skor 88% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan partisipatif, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu selain kepemimpinan otoriter yang paling sering diterapkan dan menjadi acuan masalah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga menerapkan kepemimpinan partisipatif yaitu mengambil keputusan dengan bekerjasama antara pimpinan dan bawahan.

#### c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam indikator kepemimpinan termasuk karakteristik dari variabel kepemimpinan maka dari itu untuk melihat indikator kepemimpinan partisipatif dapat diukur melalui deskriptor yang terdiri dari (lima) 5 pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam tabel pengelolaan data

berikut ini:

**Tabel 14**  
**Indikator Kepemimpinan Delegatif<sup>35</sup>**

Pernyataan %	Ss %	S %	Rr %	Ts %	Sts %	Jumlah %
P1	27,5	57,5	15	-	-	100
P2	42,5	52,5	5	-	-	100
P3	32,5	65	2,5	-	-	100
P4	32,5	55	12,5	-	-	100
P5	45	52,5	2,5	-	-	100
Rata-Rata	36	56,5	7,5	-	-	100

Berdasarkan data tabel 14 di atas maka indikator kepemimpinan delegatif hasil dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 36% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56,5% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap kepemimpinan delegatif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kepemimpinan delegatif dapat kita lihat pada tabel 9 menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni 56,5% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 7,5% responden penilaian sangat tidak setuju. Gaya kepemimpinan Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator kepemimpinan delegatif sebesar 92,5% responden, penilaian tersebut di-

<sup>35</sup> Indikator Kepemimpinan Delegatif pada kantor DPMPTSP Provinsi Jambi.

peroleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan delegatif sebesar 56,5 % responden setuju dijumlah dengan 36% responden sangat sangat setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik yaitu sebesar 7,5% responden yang diperoleh dari penilaian sebesar 7,5% responden ragu-ragu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan delegatif berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil sebesar 92,5% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab II halaman 28. Dengan nilai skor 92,5% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan delegatif, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu selain kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan partisipatif, Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga menerapkan kepemimpinan delegatif yaitu memberikan wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan

Berdasarkan hasil analisis ketiga indikator variabel x dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan delegatif merupakan kepemimpinan yang paling sering diterapkan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi selain kepemimpinan delegatif, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi juga menerapkan kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan partisipatif untuk mendengarkan dan menerima masukan-masukan bawahan namun pengambilan keputusan tetap dilakukan secara sepihak. Penejelasan terkait variabel kepemimpinan dapat disimpulkan pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

tabel 10 berikut:

**Tabel 15**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel X “Kepemimpinan Kepala Dinas”<sup>36</sup>**

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P1	13	32,5	22	55	5	12,5	-	-	-	-	168
P2	6	15	24	60	8	20	2	5	-	-	155
P3	17	42,5	22	55	-	-	1	2,5	-	-	175
P4	11	27,5	26	65	3	7,5	-	-	-	-	168
P5	19	47,5	21	52,5	-	-	-	-	-	-	179
P6	12	30	22	55	6	15	-	-	-	-	166
P7	6	15	23	57	10	25	1	2,5	-	-	154
P8	10	25	30	75	-	-	-	-	-	-	170
P9	10	25	27	67,5	3	7,5	-	-	-	-	170
P10	12	30	24	60	4	10	-	-	-	-	168
P11	11	27,5	23	57,5	6	16	-	-	-	-	165
P12	17	42,5	21	52,5	2	5	-	-	-	-	175
P13	13	32	26	65	1	2,5	-	-	-	-	172
P14	13	32	22	55	5	12,5	-	-	-	-	16
P15	18	45	21	52,5	1	2,5	-	-	-	-	177
TotalSkor											2.350
Rata-Rata											156,6

Pada tabel 15 di atas tanggapan responden tentang variabel X pengaruh gaya kepemimpinan total skor yang diperoleh 2.350 dengan rata-rata skor 156,6 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada ketiga indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel X pengaruh kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Skor maximum = Skor tertinggi item x N x item pernyataan = 5 x 40 x 15= 3.000

<sup>36</sup> Tanggapan Responden Pada Variabel X “Kepemimpinan Kepala Dinas pada kantor DPMPSTP Provinsi Jambi.

Berdasarkan dari hasil penelitian kepemimpinan kepala dinas di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yaitu sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% =$$

$$\frac{2.350}{3.000} \times 100\% = 78,3\%$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada variabel X sebesar 78,3% menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel X “Kepemimpinan Kepala Dinas” berada pada penilaian baik. Ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan sudah berjalan sesuai dengan tujuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada dilapangan serta melihat langsung keadaan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan kantor bekerja sama dengan pegawai dalam pemberian tugas agar dapat berjalan dengan baik.

## 2. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan di mana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu keberhasilan kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

### a. Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Apabila produktivitas kerja tinggi, maka setiap aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Meningkatkan produktivitas pegawai adalah bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja pegawai, maka dari itu untuk melihat indikator produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 5 (lima) pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam tabel pengelolaan data berikut ini:

**Tabel 16**  
**Indikator Meningkatkan Produktivitas Pegawai**

Pernyataan %	Ss %	S %	Rr %	Ts %	Sts %	Jumlah %
P1	-	-	-	42,5	57,5	100
P2	-	-	5	67,5	15	100
P3	-	-	5	87,5	7,5	100
P4	-	-	-	42,5	57,5	100
P5	-	-	-	67,5	15	100
Rata-Rata	-	-	5	61,5	30,5	100

Berdasarkan tabel 16 di atas maka indikator meningkatkan produktivitas pegawai dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 61,5% responden yang memberikan tidak setuju (TS), 30,5% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS), 5 % responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), dan 0% responden yang meberikan penilaian setuju (S) terhadap indikator meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Hasil analisis deskriptif tentang indikator meningkatkan produktivitas pegawai dapat dilihat pada tabel 11 menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yaitu 30,5% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yaitu 5% responden memberikan penilaian ragu-ragu. Indikator meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat tidak baik yakni sebesar 0,8% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 61,5% responden tidak setuju dijumlah dengan 30,5% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian diatas merupakan hasil observasi peneliti dilapangan, bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum pada indikator meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan melihat aktivitas yang dilakukan belum terlaksana dengan baik, sehingga akan memberikan dampak negatif pada perusahaan dan mendapatkan tanggapan yang kurang baik dari responden hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator meningkatkan produktivitas pegawai berada pada tingkat penilaian sangat tidak baik dengan hasil sebesar 0,8% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat tidak baik dapat diketahui 1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab II halaman 28.

#### b. Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

Kunci terwujudnya tujuan perusahaan pegawai adalah dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia menjalankan semua tugasnya. Mening-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

katkan produktivitas pegawai adalah bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja pegawai, maka dari itu untuk melihat indikator produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 5 (lima) pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam tabel pengelolaan data berikut ini:

**Tabel 17**  
**Indikator Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai**

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH %
P1	-	-	-	42,5	57,5	100
P2	-	-	-	42,5	57,5	100
P3	-	-	-	42,5	57,5	100
P4	-	-	-	42,5	57,5	100
P5	-	-	-	42,5	57,5	100
Rata-Rata (%)	-	-	-	42,5	57,5	100

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 42,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 57,5% responden yang memberikan sangat tidak setuju (STS), 0% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (STS) terhadap indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel 12 menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden

paling tinggi yaitu 57,5% responden yang memberikan sangat tidak setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yaitu 42,5% responden penilaian tidak setuju. Indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk melihat motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi menunjukkan bahwa penilaian sangat tidak baik dengan hasil perolehan sebesar 0,8% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai sebesar 57,5% responden sangat tidak setuju dijumlah dengan 42,5% responden tidak setuju..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk melihat peningkatan motivasi dengan tanggapan responden dari pernyataan dengan adanya gaya kepemimpinan membantu pegawai meningkatkan motivasi kerja yang diberikan pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai berada pada tingkat penilaian sangat tidak baik dengan perolehan hasil sebesar 0,8%, tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat tidak baik dapat diketahui dari tabel 1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab II halaman 28.

#### c. Meningkatkan Moral Pegawai

Kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai yakni untuk mendukung terwujudnya perusahaan. Meningkatkan moral pegawai adalah bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja pegawai, maka dari itu untuk melihat indikator produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 5 (lima) pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam tabel pengelolaan data berikut ini:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

**Tabel 18**  
**Indikator Meningkatkan Moral Pegawai**

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH %
P1	-	-	-	87,5	7,5	100
P2	-	-	-	87,5	7,5	100
Rata-Rata (%)	-	-	-	87,5	7,5	100

Berdasarkan dari data tabel 18 diatas maka indikator meningkatkan moral pegawai dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 87,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 7,5% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS), 0% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian setuju (S), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (ST) terhadap indikator meningkatkan moral pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel 12 menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yaitu 87,5% responden yang memberikan tidak setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yaitu 7,5% responden penilaian tidak setuju. Indikator meningkatkan moral pegawai untuk melihat peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor DPMPTSP menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat tidak baik sebesar 0,9% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator meningkatkan moral pegawai sebesar 87,5% responden tidak setuju dijumlah dengan 7,5 % responden sangat tidak setuju..



Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator meningkatkan moral pegawai berada pada tingkat penilaian sangat tidak baik. Motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi pada indikator meningkatkan moral pegawai yaitu dengan pernyataan dengan tingkah laku yang diterapkan kepada setiap individu untuk dapat bersosialisasi agar terjalin rasa hormat dan saling menghormati dan mendapatkan tanggapan sangat tidak baik dari responden. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator meningkatkan moral berada pada tingkat sangat tidak baik dengan perolehan hasil sebesar 0,9%, tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat tidak baik dapat diketahui dari tabel 1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab II halaman 28.

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” dapat disimpulkan dalam tabel 13 guna memberikan gambaran secara lengkap berdasarkan dari ketiga indikator variabel sebagai berikut :

**Tabel 19**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai”**

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
	S	(%)	S	(%)	S	(%)	S	(%)	S	(%)	
P1	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	57
P2	-	-	-	-	2	5	32	67,5	6	15	76
P3	-	-	-	-	2	2,5	35	87,5	3	7,5	76
P4	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	76
P5	-	-	-	-	2	5	32	67,5	6	15	57
P6	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	67
P7	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	67
P8	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	67

P9	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	67
P10	-	-	-	-	-	-	17	42,5	23	57,5	67
P11	-	-	-	-	2	2,5	35	87,5	3	7,5	57
P12	-	-	-	-	2	2,5	35	87,5	3	7,5	57
Total Skor											836
Rat-Rata											61,75

Pada tabel 19 di atas tanggapan responden tentang motivasi kerja pegawai dengan total skor 836 dengan rata-rata skor 69,75 dari 12 item pernyataan yang didapatkan pada ketiga indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel Y motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maximum} = \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item Pernyataan} = 5 \times 40 \times 12 = 2.400$$

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja pegawai di Kantor DPMPTSP Provinsi Jambi diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yaitu sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% =$$

$$\frac{836}{2.400} \times 100\% = 34,8\%$$

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor DPMPTSP sebesar 34,8% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada penilaian kurang baik.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Studi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Untuk melihat hasil pengaruh kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi pada responden yang berjumlah sebanyak 40 orang yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 20.0. Sebelum menguji hasil analisis regresi sederhana peneliti melakukan uji parsial atau uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat. Uji parsial digunakan melalui pengambilan keputusan di mana jika nilai probabilitas signifikasinya  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak begitupun sebaliknya

Agar lebih jelas dapat melihat tabel 15 berikut:

**Tabel 20**  
**Model Summary, ANOVA, Coefficients**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 <sup>a</sup>	.061	.036	5.185

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.270	1	66.270	2.465	.125 <sup>b</sup>
	Residual	1021.505	38	26.882		
	Total	1087.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.375	10.890		.126	.900
	X	.270	.172	.247	1.570	.125

a. Dependent Variable: Y'

Berdasarkan tabel 20 dapat kita tarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala dinas terhadap variabel motivasi kerja pegawai dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Dalam uji regresi linear sederhana pengambilan keputusan dapat dilihat antara lain sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan lebih kecil  $< 0,05$  artinya variabel berpengaruh terhadap variabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Jika nilai signifikan lebih kecil  $< 0,05$  artinya variabel berpengaruh terhadap variabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 14 Anova berguna untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 2.466 dengan tingkat signifikan 0,125 lebih besar dari  $< 0,05$  maka variabel kepemimpinan Kepala Dinas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Serta nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,270.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 15 Model Summary. Dijelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) bernilai negatif sebesar 247



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square bernilai negatif 0,36% atau 03,6% yang mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan Kepala Dinas (X) terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi

Data kuantitatif ini juga didukung dengan hasil wawancara kepada beberapa responden. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Riza Martini menyatakan bahwa “Kepemimpinan sama sekali tidak mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai”.

Menurut ibu Riza Martini sama sekali tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, siapapun pemimpinnya siapapun atasannya ibu dengan cara ibu bekerja yang penting target ibu tercapai. Menurut ibu pemimpin sedikitpun tidak mempengaruhi ibu dalam bekerja siapapun pemimpinnya saya bekerja sesuai dengan tupoksi dan tambahan tugas dari atasan.<sup>37</sup>

## B. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis deskriptif variabel X “kepemimpinan” pada tabel 10 tabel tanggapan responden pada variabel kepemimpinan X dengan perolehan skor nilai sebesar 78,4%. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada kantor dinas tersebut sudah berjalan dengan baik.

Pada tabel 14 tanggapan responden variabel Y “motivasi kerja pegawai” dengan perolehan skor nilai 34,8% dengan status penilaian kurang baik dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai belum berjalan dengan baik.

<sup>37</sup> Wawancara Dengan Riza Martini, Kasi Kebijakan, Advokasi dan Pelaporan Layanan , 3 Agustus 2023.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 15 Model Summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,247 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square berilai negative sebesar 0,36% atau 03,6% yang berarti tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil analisis penelitian gaya kepemimpinan Kepala Dinas yang diterapkan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dalam kolom Standardized Coefficients gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai 0,247 atau 0,2% yang artinya tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai maka  $H_0$  ditolak artinya tidak terdapat hubungan signifikan.

Data kuantitatif tersebut didukung dengan hasil wawancara kepada beberapa responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Menurutnya pemimpin sama sekali tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, siapapun pemimpinnya siapapun atasannya mereka bekerja dengan cara mereka sendiri yang penting target mereka tercapai. Menurut mereka pemimpin sedikitpun tidak mempengaruhi mereka dalam bekerja siapapun pemimpinnya mereka bekerja sesuai dengan tupoksi dan tambahan tugas dari atasan.

Berdasarkan hasil penelitian angket dan wawancara di atas data menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas terhadap motivasi kerja pegawai dapat dikatakan tidak berpengaruh di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif yang kurang sesuai dengan kondisi kerja atau situasi yang ada di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tersebut.

Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh Skripsi Dwi Haryanto, Penelitian ini membahas tentang: Besaran Pagaruh yang ditimbulkan kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu Skripsi Sasandaru, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang” Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang jelaskan oleh Hasibuan yakni gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>38</sup>

Dari hasil penelitian dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala dinas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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




---

<sup>38</sup> Melayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.170

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Dinas di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi sudah diterapkan dengan sangat baik, hal ini sesuai dengan jawaban responden dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan peneliti kepada para pegawai serta hasil perhitungan pada tabel 10 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala dinas yang dijalankan pimpinan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,3% hasil yang diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.
2. Motivasi kerja pegawai yang diterapkan oleh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi belum dapat dikatakan baik, hal ini sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel 14 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang diterima oleh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi berada dalam kategori kurang baik yaitu sebesar 34,8% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

3. Berdasarkan hasil analisis statistik tabel 14 Model Summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,247 dan nilai Adjust Square sebesar 0,36 artinya tidak berpengaruh variabel kepemimpinan kepala dinas (X) terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Nilai signifikan (Sig) sebesar 0,125 lebih besar dari  $> 0,05$  sehingga berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil wawancara juga menyatakan bahwa pemimpin tidak mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti kepemimpinan kepala dinas tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

### B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, hasil penelitian dilapangan peneliti sedikit ingin memberikan saran mengenai penelitian pengaruh kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi sebagai berikut :

1. Demi meningkatkan gaya kepemimpinan kepala dinas di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi pimpinan kantor harus lebih memperhatikan keadaan di Kantor agar mampu menjalankan wewenangnya dan mampu memberikan arahan kepada pegawai.
2. Demi mencapai tujuan motivasi pimpinan harus selalu memberikan semangat dan memotivasi kepada bawahannya agar tidak lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Literatur

- Arman Paramansyah & Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Bekasi Jawa Barat: Pustaka Al-Muqsith, 2021.
- Badudu, J.S & Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001.
- Binur Pretty Napitupulu, *Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan*, Jurnal Akomodasi Agung, Vol. 5. No. 1, 2019.
- Chistilia O Posuma, “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manad”, Jurnal Ilmiah BISMA Cendikia, Jurnal EMBA, Vol.1.No. 4, 2021.
- Daniel Golemon, *Emotional Intelligence*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Dwi Haryanto, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmnn Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyfryto Group Yogyakarta”, skripsi Universitas GRI Yogyakarta, 2020.
- Ernie Tisnawati Sule & Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2005.
- Erix Randia G, “Pengaruh Kepemimpinan islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank 9 Jambi Syariah”, Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifuddin Jambi, 2021.
- Fitri Rezeki, dkk., *Manajemen Sumber Daya Mansia Dalam Organisasi*, Bandung: CV Media Sains Indoneisa, 2021.
- Fahmi Kamal dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, Vol. 1. No. 2, 2019.
- Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakrta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- James L., Gibson, dkk., *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 1997.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Gravindo Persada, 2008.

Moeller Robert & Herbett Witt N, *Modern Internal Auditing*, New York: Ronald Press Publication, 1999.

Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.  
Moeller Robert & Herbett Witt N, *Modern Internal Auditing*, New York: Ronald Press Publication, 1999.

Nursasongko Ginanjar Sigit, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Malang*”, Skripsi Universitas Diponegoro Semarang, 2012.

RivaiVeithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya, 2015.

Sasandaru, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang*”, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2020.

Sumarni Panting, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2010.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, Jambi: Fakultas Syariah UIN STS, 2020.

W. Brown, *Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta: Profesional Books, 1998.

Widayat Prihartanta, “Teori-teori Morivasi”, *Jurnal Adabiya* Vol.1.No. 83. 2015.

## B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Daerah Provinsi Jambi Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Provinsi Jambi.

Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008. Tentang

Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapedda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi.

Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi.

Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi.

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363  
Telp/ Fax : (0741) 583183 - 584118 website : [www.iainjambi.ac.id](http://www.iainjambi.ac.id)

Nomor : B-197/D.II.1/PP.00.11/3/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Jambi, 20 Maret 2023

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi  
Di -  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Sehubungan dengan keperluan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah UIN STS Jambi, maka diperlukan data sesuai dengan bidang penelitian yang bersangkutan, dari itu mohon kiranya dapat menerima mahasiswa tersebut pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud adalah:

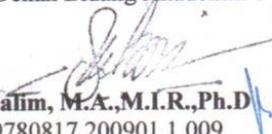
Nama : **Sari Bulang**  
NIM : 105190130  
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Pemerintahan  
Tahun Akademik : 2022/2023  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi)**

Lokasi Penelitian : DPMPPTSP Provinsi Jambi  
Waktu Penelitian : 20 Maret 2023 – 20 Juni 2023

Atas kerjasama yang baik dan izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb*

An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan

  
**Agus Salim, M.A., M.I.R., Ph.D.**  
NIP. 19780817 200901 1 009

Tembusan :

1. Yth. Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi
2. Yth Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan
3. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI  
DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan R.M.Nur Admadibrata No.05 Telanaipura Jambi  
Telp. 0741- 62455 Fax. 0741- 62455 Website : www.dpmpstsp.jambiprov.go.id  
Email : dpmpstpprovjambi66@gmail.com

Jambi, 14 Agustus 2023

Nomor : S- 603/DPM-PTSP-1.2/VIII/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Balasan Permohonan Izin  
Penelitian

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Syariah  
UIN STS Jambi  
di-  
Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fauzan, SE  
Jabatan : Sekretaris DMP-PTSP Provinsi Jambi  
Menerangkan bahwa :  
Nama : Sari Bulung  
NIM : 105190130  
Semester/Jurusan : VIII/ Ilmu Pemerintahan

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. Dengan judul penelitian : "Pengaruh Kepimpinan Kepala Dinas terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi)".

Demikian surat balasan ini kami sampaikan diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS,  
Sekretaris



Tembusan :  
1. Arsip

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

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI: STUDI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI JAMBI

Bapak/ibu responden yang terhormat,

Kuesioner ini ditujukan hanya semata-mata untuk membantu pengumpulan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Syariah Jurusan Ilmu Pemerintahan UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi. Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun.

Perlu peneliti informasikan bahwa seluruh data dan informasi yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini semata-mata hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Semua jawaban kuesioner ini juga akan sangat dijaga kerahasiaannya.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Hormat saya,



Peneliti

### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara/Saudari dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwasanya jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Golongan dan jabatan :

Jenis kelamin : a. Laki-laki

b. Perempuan

Pendidikan terakhir : a. Sarjana muda

b. Sarjana (S1)

c. Pasca Sarjana

Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara/Saudari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

1. Variabel Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Ss	S	Rr	Ts	Sts
<b>Kepemimpinan Otoriter</b>						
1.	Pimpinan Bapak/Ibu menganggap organisasi sebagai milik pribadi					
2.	Pemimpin Bapak/Ibu enggan menerima saran dari bawahannya					
3.	Pemimpin Bapak/Ibu mengatur para bawahan sesuai dengan kehendaknya					
4.	Pemimpin Bapak/Ibu melakukan usur paksaan dan hukuman					
5.	Pemimpin Bapak/Ibu bergantung pada kekuasaan formalnya					
<b>Kepemimpinan Partisipatif</b>						
1.	Pimpinan selalu mengikutsertakan bawahan dalam membuat keputusan					
2.	Pimpinan sering memberi nasihat ataupun ide kepada saya dan rekan kerja					
3.	Pimpinan mengevaluasi setiap pekerjaan saya dan kerja					
4.	Pimpinan menerima dan menghargai masukan dari bawahan dalam membuat keputusan					
5.	Pimpinan berusaha meningkatkan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
<b>Kepemimpinan Delegatif</b>						
1.	Pimpinan selalu memberikan pemahaman tugas baru kepada saya					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan					
3.	Pimpinan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Pimpinan melimpahkan wewenang kepada bawahannya					
5.	Pimpinan terus mendorong bawahan agar selalu berinisiatif dalam bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## 2. Variabel Motivasi (Y)

No	Pernyataan	Ss	S	Rr	Ts	Sts
----	------------	----	---	----	----	-----

### Meningkatkan Produktivitas Pegawai

1.	Dalam bekerja saya terus memperhatikan kualitas yang saya hasilkan					
2.	Lembur dalam bekerja dibutuhkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja					
3.	Dalam bekerja saya berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
4.	Meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan instansi					
5.	Mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan					

### Meningkatkan Kedisiplinan

1.	Memberikan lingkungan terbaik bagi para karyawan					
2.	Memberikan semangat kerja kepada para karyawan					
3.	Memenuhi hak karyawan secara adil dan transparan					
4.	Memberikan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan					
5.	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

### Meningkatkan Moral

1.	Kemampuan untuk dapat berperilaku baik dan benar					
2.	Terus berusaha untuk melakukan perbuatan baik					

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN PARTISIPASI ANDA**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## Lampiran 2

### Uji Realibilitas

#### Variabel X

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	14

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Dinas	0.823	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

#### Variabel Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.776	0,700	Reliabel

Sumber Data Primer diolah, 2022

### Lampiran 3

#### Analisis Data

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 <sup>a</sup>	.061	.036	5.185

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.270	1	66.270	2.465	.125 <sup>b</sup>
	Residual	1021.505	38	26.882		
	Total	1087.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.375	10.890		.126	.900
	X	.270	.172	.247	1.570	.125

a. Dependent Variable: Y'

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

Lampiran 4 1. Tabulasi Variabel Kepemimpinan Keapala Dinas (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Jumlah
1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	65
2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	69
6	4	4	5	3	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	60
7	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	63
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	57
9	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	68
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	67
11	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	63
12	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	56
14	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
18	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	58
19	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	57
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
22	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	58
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	68
25	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	59
26	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	61
27	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	62
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
29	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	72
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	59
32	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	60
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	66
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	67
36	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
37	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	63
38	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	58
39	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	59
40	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	65

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

## 2. Tabulasi Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Jumlah
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
8	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
9	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
10	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
12	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
13	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
14	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
19	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
20	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
23	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
26	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
29	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
30	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
31	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
32	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
33	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
34	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	28
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
36	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
37	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	26
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
39	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	20
40	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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

## Lampiran 5

	<p>Bapak Jon Kenedi (Kepala Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan)</p>
	<p>Ibu Riza Martini (Kepala Seksi Kebijakan, Advokasi dan Pelaporan Layanan)</p>
	<p>Ibu Yensyafrianis (Staf Analisis Perizinan)</p>

## Lampiran 6

### WAWANCARA

#### “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI: DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI JAMBI”

##### 1. Data Responden

a. Nama:

b. Jabatan:

Pertanyaan

1) Menurut Bapak/ibu, seperti apa pemimpin yang ideal itu?

2) Apa yang Bapak/ibu lakukan ketika mendapat kendala dalam melakukan pekerjaan?

3) Adakah keterlibatan pimpinan dalam memberikan solusi ketika Bapak/ibu dan rekan kerja mendapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan?

4) Ketika Bapak/ibu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan, bagaimana tindakan pimpinan?

5) Apakah Bapak/ibu dapat memotivasi diri sendiri dan juga rekan kerja?

6) Bagaimana cara Bapak/ibu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja?

7) Bagaimana cara Bapak/ibu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan?

8) Bagaimana menurut Bapak/ibu agar suasana kerja menjadi nyaman?

9) Apa yang Bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kualitas Bapak/ibu dalam bekerja?

10) Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan?

1. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Dinas

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Ga- ya_Ke- pemimpi- nan	
Gaya Kepemimpinan	Pearson Cor- relation	1	.118	.441**	.168	.250	.287	.237	.180	.043	.351*	.854**	.338*	.199	.451**	.403**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.467	.004	.299	.119	.073	.140	.265	.791	.026	.000	.033	.218	.003	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Cor- relation	.118	1	.403*	.260	.334*	.416*	.254	.437*	.320*	.470*	.040	.074	.324*	.118	.098	.591**
	Sig. (2-tailed)	.467		.010	.106	.035	.008	.114	.005	.044	.002	.805	.648	.041	.467	.546	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Cor- relation	.441*	.403*	1	.145	.394*	.231	.131	.303	.325*	.202	.323*	.166	.198	.504**	.418**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.004	.010		.373	.012	.151	.419	.058	.041	.212	.042	.307	.221	.001	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Pearson Correlation	.168	.260	.145	1	.018	.673*	.208	.000	.298	.180	.211	.078	.053	.168	.132	.460**
Sig. (2-tailed)	.299	.106	.373		.912	.000	.198	1.000	.062	.267	.192	.634	.746	.299	.415	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.250	.334*	.394*	.018	1	.165	.206	.376*	.155	.100	.127	.162	.324*	.172	-.007	.453**
Sig. (2-tailed)	.119	.035	.012	.912		.310	.201	.017	.341	.539	.434	.317	.041	.289	.966	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.287	.416*	.231	.673*	.165	1	.326*	.309	.349*	.370*	.314*	-.017	.165	.107	.173	.618**
Sig. (2-tailed)	.073	.008	.151	.000	.310		.040	.052	.027	.019	.049	.919	.309	.509	.287	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.237	.254	.131	.208	.206	.326*	1	.376*	.070	.133	.042	.141	.128	.124	.170	.455**
Sig. (2-tailed)	.140	.114	.419	.198	.201	.040		.017	.668	.415	.795	.386	.432	.445	.294	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.180	.437*	.303	.000	.376*	.309	.376*	1	.239	.385*	.158	.025	.340*	.180	.186	.539**
Sig. (2-tailed)	.265	.005	.058	1.000	.017	.052	.017		.137	.014	.330	.878	.032	.265	.250	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.043	.320*	.325*	.298	.155	.349*	.070	.239	1	.430*	.081	-.050	.172	.187	.172	.463**

Hak Cipta Milik UIN Suttha Jambi

X4

X5

X6

X7

X8

X9

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber as
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

X15

Gaya Kepemimpinan

Pearson Correlation	.403*	.098	.418**	.132	-.007	.173	.170	.186	.172	.276	.423**	.209	.172	.403**	1	.526**
Sig. (2-tailed)	.010	.546	.007	.415	.966	.287	.294	.250	.289	.084	.007	.195	.289	.010		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.678*	.591*	.649**	.460*	.453*	.618*	.455*	.539*	.463*	.593*	.600**	.342*	.475**	.547**	.526**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.003	.000	.003	.000	.000	.031	.002	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber as
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha

## 2. Uji Validitas Motivasi Kerja pegawai

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Motiva- si_Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	-.151	.061	.898**	1.000**	.898**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.898**	.898**	.968**
	Sig. (2-tailed)		.353	.709	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	-.151	1	.797**	-.097	-.151	-.097	-.151	-.151	-.151	-.151	-.097	-.097	.008
	Sig. (2-tailed)	.353		.000	.552	.353	.552	.353	.353	.353	.353	.552	.552	.962
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.061	.797**	1	.060	.061	.060	.061	.061	.061	.061	.060	.060	.196
	Sig. (2-tailed)	.709	.000		.713	.709	.713	.709	.709	.709	.709	.713	.713	.225
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.898**	-.097	.060	1	.898**	1.000**	.898**	.898**	.898**	.898**	1.000**	1.000**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.552	.713		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	1.000**	-.151	.061	.898**	1	.898**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.898**	.898**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.353	.709	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.898**	-.097	.060	1.000**	.898**	1	.898**	.898**	.898**	.898**	1.000**	1.000**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.552	.713	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	1.000**	-.151	.061	.898**	1.000**	.898**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.898**	.898**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.353	.709	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	1.000**	-.151	.061	.898**	1.000**	.898**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.898**	.898**	.968**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber as  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Gunung Djati  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan

	Sig. (2-tailed)	.000	.353	.709	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	1.000**	-.151	.061	.898**	1.000**	.898**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.898**	.898**	.968**
Y9	Sig. (2-tailed)	.000	.353	.709	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	1.000**	-.151	.061	.898**	1.000**	.898**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.898**	.898**	.968**
Y10	Sig. (2-tailed)	.000	.353	.709	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.898**	-.097	.060	1.000**	.898**	1.000**	.898**	.898**	.898**	.898**	1	1.000**	.960**
Y11	Sig. (2-tailed)	.000	.552	.713	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.898**	-.097	.060	1.000**	.898**	1.000**	.898**	.898**	.898**	.898**	1.000**	1	.960**
Y12	Sig. (2-tailed)	.000	.552	.713	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Moti-	Pearson Correlation	.968**	.008	.196	.960**	.968**	.960**	.968**	.968**	.968**	.968**	.960**	.960**	1
va-	Sig. (2-tailed)	.000	.962	.225	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
si_K	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
erja														

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

## CURICULUM VITAE



### A. IDENTITAS DIRI

Nama : Sari Bulang

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl Lahir : Lagan Tengah, 10 Agustus 2002

NIM : 105190130

Alamat : Desa Lagan Tengah Kec. Geragai, Kab. Tanjung  
Jabung Timur

No. Telp/HP : 082260217752

Email : sarib732@gmail.com

Nama Ayah : Deswaluddin

Nama Ibu : Hadawati

### B. Riwayat Pendidikan

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1	SDN 26 Lagan Tengah	Lagan Tengah	2007-2013
2	SMPN 26 Lagan Tengah	Lagan Tengah	2013-2016
3	SMAN 9 Tanjabtim	Tanjabtim	2016-2019
4	UIN STS Jambi	Muaro Jambi	2019-2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

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