

**PENGARUH SISTEM REWARD, BUDAYA KOMUNIKASI, MOTIVASI
INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KELEMBAGAAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
DI KOTA BINJAI**

DISERTASI

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



OLEH :

HANDOKO

NIM. 0334213025

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

**PENGARUH SISTEM REWARD, BUDAYA KOMUNIKASI, MOTIVASI
INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KELEMBAGAAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
DI KOTA BINJAI**

DISERTASI



Oleh :

HANDOKO
NIM. 0334213025

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SISTEM REWARD, BUDAYA KOMUNIKASI, MOTIVASI
INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KELEMBAGAAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
DI KOTA BINJAI**

Oleh :
HANDOKO
NIM : 0334213025

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan**

Menyetujui Untuk Diajukan Pada Ujian Sidang Tertutup

Promotor I



Prof. Dr. MESIONO, M.Pd
NIP. 197107272007011031
NIDN. 2027077104

Promotor II




Prof. Dr. RUSYDI ANANDA, M.Pd
NIP. 197201012000031003
NIDN. 2001017206

SUMATERA UTARA MEDAN

Medan, Juni 2024

Ketua Program Studi

Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. ABDURRAHMAN, M.Pd
NIP. 196801031994031004
NIDN. 2003016802

PENGESAHAN

Disertasi berjudul : **Pengaruh Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformatif Terhadap Efektivitas Kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai** Oleh Handoko NIM (0334213025) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan telah diuji dalam Ujian Tertutup Disertasi pada tanggal 26 Juni 2024.

Disertasi ini telah diperbaiki sesuai masukan para penguji dan telah memenuhi syarat diajukan Sidang Terbuka untuk dilakukan Sidang Terbuka Disertasi (Promosi) untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.) pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, 26 Juni 2024

Panitia Ujian Sidang Tertutup

Program Doktor MPI FITK UIN-SU Medan

Ketua

Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum

NIP. 197011101997032004

NIDN. 2010117002

Sekretaris

Prof. Dr. Abdurrahman, M.Pd

NIP. 196801031994031004

NIDN. 2003016802

Promotor I

Prof. Dr. Mesiono, M.Pd

NIP. 197107272007011031

NIDN. 2027077104

Promotor II

Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd

NIP. 197201012000031003

NIDN. 2001017206

Penguji Internal I

Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum

NIP. 197011101997032004

NIDN. 2010117002

Penguji Internal II

Dr. Yusuf Hadijaya, MA

NIP. 196811201995031003

NIDN. 2020116802

Penguji Eksternal

Prof. Dr. Abdul Hamid K, M.Pd

NIP. 195802221981031001

NIDN. 0022025807

Mengetahui



Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum

NIP. 197011101997032004

NIDN. 2010117002

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Handoko
NIM : 0334213025
Program Studi : Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tulisan Disertasi saya yang berjudul :
"Pengaruh Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam Di Kota Binjai" adalah benar hasil karya saya kecuali kutipan yang disebut sumbernya atau tertulis disitasi yang tertuang secara lengkap dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa disertasi ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat untuk dipergunakan semestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Medan, Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Handoko
NIM. 0334213025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Handoko
NIM : 0334213025
Program Studi : Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tulisan Disertasi saya yang berjudul :
“Pengaruh Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam Di Kota Binjai” adalah benar telah bebas plagiasi di bawah 25% kecuali kutipan yang disebut sumbernya atau tertulis disitasi yang tertuang secara lengkap dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa disertasi ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat untuk dipergunakan semestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Medan, Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Handoko
NIM. 0334213025

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF REWARD SYSTEM, COMMUNICATION CULTURE, INTRINSIC MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE INSTITUTIONAL EFFECTIVENESS OF ISLAMIC COLLEGES IN BINJAI CITY



Name : Handoko
NIM : 0334213025
Place and Date of Birth : Binjai, 28 Maret 1984
Father's Name : Muliadi
Mother's Name : Murniati, S.Pd
First Supervisor : Prof. Dr. Mesiono, M.Pd
Second Supervisor : Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd

This study aims to find out: (1) the influence of the reward system on institutional effectiveness; (2) the influence of the reward system on transformational leadership; (3) the influence of communication culture on transformational leadership; (4) the influence of intrinsic motivation on transformational leadership; (5) the influence of intrinsic motivation on institutional effectiveness; The subjects of the study were lecturers at the Sheikh Abdul Halim Hasan Binjai Institute and lecturers at STIT Al-Washliyah in Binjai City with a sample of 106 people. Sampling was carried out with total sampling. The research method is path analysis which aims to test theories and obtain information about the research. The results of this study are presented as follows: (1) there is a direct influence between the reward system and institutional effectiveness with a correlation coefficient of $r_{X1X5} = 0.556$. The effective contribution given by the reward system variable to institutional effectiveness is 0.5%, (2) there is a direct influence between the reward system and transformational leadership with a correlation coefficient of $r_{X1X4} = 3.152$. The effective contribution given by the reward system variable to transformational leadership is 2.9%, (3) there is a direct influence between communication culture and transformational leadership with a correlation coefficient of $r_{X2X4} = 2.402$. The effective contribution given by the communication culture variable to transformational leadership is 2.3%, (4) there is a direct influence between intrinsic motivation and transformational leadership with a correlation coefficient of $r_{X3X4} = 1.871$. The effective contribution given by the intrinsic motivation variable to transformational leadership is 1.8%, (5) there is a direct influence between intrinsic motivation and institutional effectiveness with a correlation coefficient of $r_{X3X5} = 0.736$. The effective contribution given by intrinsic motivation variables to institutional effectiveness is 7%.

Keywords : *Reward System, Communication Culture, Intrinsic Motivation, Transformational Leadership and Institutional Effectiveness*

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM REWARD, BUDAYA KOMUNIKASI, MOTIVASI INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KELEMBAGAAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DI KOTA BINJAI



Nama : Handoko
NIM : 0334213025
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 28 Maret 1984
Nama Ayah : Muliadi
Nama Ibu : Murniati, S.Pd
Promotor I : Prof. Dr. Mesiono, M.Pd
Promotor II : Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh sistem *reward* terhadap efektivitas kelembagaan; (2) pengaruh sistem *reward* terhadap kepemimpinan transformasional; (3) pengaruh budaya komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional; (4) pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan transformasional; (5) pengaruh motivasi intrinsik terhadap efektivitas kelembagaan; Subjek penelitian adalah dosen Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai dan dosen STIT Al-Washliyah di Kota Binjai dengan jumlah sampel sebanyak 106 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Hasil dari penelitian ini disajikan (1) terdapat pengaruh langsung antara sistem *reward* dengan efektivitas kelembagaan dengan koefisien korelasi $r_{X1X5} = 0,556$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel sistem *reward* terhadap efektivitas kelembagaan adalah sebesar 0,5%, (2) terdapat pengaruh langsung antara sistem *reward* dengan kepemimpinan transformasional dengan koefisien korelasi $r_{X1X4} = 3,152$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel sistem *reward* terhadap kepemimpinan transformasional adalah sebesar 2,9%, (3) terdapat pengaruh langsung antara budaya komunikasi dengan kepemimpinan transformasional dengan koefisien korelasi $r_{X2X4} = 2,402$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel budaya komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional adalah sebesar 2,3%, (4) terdapat pengaruh langsung antara motivasi intrinsik dengan kepemimpinan transformasional dengan koefisien korelasi $r_{X3X4} = 1,871$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan transformasional adalah sebesar 1,8%, (5) terdapat pengaruh langsung antara motivasi intrinsik dengan efektivitas kelembagaan dengan koefisien korelasi $r_{X3X5} = 0,736$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi intrinsik terhadap efektivitas kelembagaan adalah sebesar 7%.

Kata Kunci : *Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Kelembagaan*

خلاصة

تأثير أنظمة المكافآت، وثقافة الاتصال، والدوافع الجوهرية، والقيادة التحويلية على الفعالية المؤسسية للمدارس الثانوية الإسلامية في مدينة بينجاي



اسم : Handoko
عدد الطلاب معرف : 0334213025
مكان وتاريخ الولادة : Binjai, 28 Maret 1984
اسم الاب : Muliadi
اسم الأم : Murniati, S.Pd
المروج الأول : Prof. Dr. Mesiono, M.Pd
المروج الثاني : Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd

يهدف هذا البحث إلى تحديد: 1) تأثير نظام المكافأة على الفعالية المؤسسية؛ 2) تأثير نظام المكافآت على القيادة التحويلية؛ 3) تأثير ثقافة الاتصال على القيادة التحويلية؛ 4) تأثير الدوافع الجوهرية على القيادة التحويلية؛ 5) تأثير الدوافع الجوهرية على الفعالية المؤسسية؛ كان موضوع البحث محاضرين في معهد الشيخ عبد الحلیم حسن بنجاي ومحاضرين في كلية الوشلية للتربية الإسلامية في مدينة بنجاي بعينة إجمالية قدرها مائة وستة أشخاص. تم أخذ العينات عن طريق أخذ العينات الإجمالية. طريقة البحث هي تحليل المسار الذي يهدف إلى اختبار النظرية والحصول على معلومات حول البحث وتعرض نتائج هذا البحث (1) (يوجد تأثير مباشر بين نظام المكافأة والفعالية المؤسسية بلغت المساهمة الفعالة لمتغير نظام المكافآت $rX1X5 = 0.556$ حيث بلغ معامل الارتباط في الفعالية المؤسسية 0.5%، 2) (يوجد تأثير مباشر بين نظام المكافآت والقيادة التحويلية وبلغت المساهمة الفعالة لمتغير نظام المكافآت في القيادة $rX1X4 = 3.152$ بمعامل ارتباط التحويلية 2.9%، 3) (يوجد تأثير مباشر بين ثقافة الاتصال والقيادة التحويلية بمعامل ارتباط بلغت المساهمة الفعالة لمتغير ثقافة الاتصال في القيادة التحويلية $rX2X4 = 2.402$ يوجد تأثير مباشر بين الدافعية الذاتية والقيادة التحويلية بمعامل ارتباط (4) 2.3%، بلغت المساهمة الفعالة لمتغير الدافع الجوهري في القيادة التحويلية $rX3X4 = 1.871$ هناك تأثير مباشر بين الدافع الجوهري والفعالية المؤسسية بمعامل ارتباط (5) 1.8%، المساهمة الفعالة التي يقدمها متغير الدافع الجوهري في الفعالية $rX3X5 = 0.736$.%المؤسسية هي 7

الكلمات المفتاحية: نظام المكافآت، ثقافة الاتصال، التحفيز الداخلي، القيادة التحويلية والفعالية المؤسسية

KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia berupa taufiq, hidayah serta ridhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat berangkaikan salam kita sampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaat dari beliau diyaumul mahsyar kelak, amiIn yaa robbal ‘alamiin. Disertasi ini berjudul : **“Pengaruh Sistem *Reward*, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam Di Kota Binjai”**. Disertasi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor (Dr) Bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Sehubungan dengan itu, peneliti mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang tiada terhingga dan sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UIN Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Nurhayati, MA beserta Wakil Rektor I, II, III, IV UIN Sumatera Utara.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Ibu Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum, beserta Wakil Dekan I, II dan III UIN Sumatera Utara.
3. Ka. Prodi S3 Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Abdurrahman, M.Pd dan juga ucapan terima kasih kepada Sekretaris Prodi S3 Manajemen Pendidikan Islam Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA Program Doktor MPI UIN Sumatera Utara yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
4. Promotor I yaitu Bapak Prof. Dr. Mesiono, M.Pd dan Promotor II Bapak Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd yang telah banyak memberikan pengarahan, motivasi, dan senantiasa sabar membimbing peneliti hingga dapat menyelesaikan disertasi ini.

5. Walikota Binjai yaitu Bapak Drs. Amir Hamzah, M.AP yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan S3 di UIN Sumatera Utara Medan.
6. Pimpinan STAI Al-Ishlahiyah Kota Binjai dan Pimpinan STIT Al-Washliyah Kota Binjai beserta para dosen yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Binjai.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara yang telah mendidik, dan membimbing peneliti selama menimba ilmu pengetahuan pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam.
8. Ayahanda Muliadi dan Ibunda tercinta Murniati, S.Pd yang memberikan kasih sayang, dukungan, dan doa yang tiada terputus demi kesuksesan ananda peneliti hingga sampai pada tahap ini. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan, dipanjangkan umur, rahmat, taufik, hidayah, inayah-Nya untuk mereka di dunia dan di akhirat kelak amin yaa robbal 'alamiin.
9. Istri tercinta Anna Syafrida, S.Pd,I dan anak-anakku tersayang Jihana Syakila, Kirana Sheza, dan Misyari Hana yang telah memberikan semangat, doa yang tak henti-hentinya serta bersama-sama saling menyayangi, dan mendukung untuk mengikuti S3 Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara.
10. Sahabat dan teman-teman Angkatan II (Kedua) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara tahun 2021.
11. Seluruh guru dan staf SD Negeri 020259 Kec. Binjai Timur, rekan-rekan kepala sekolah yang terus memberikan doa dan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan pendidikan Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara Medan.

Peneliti

HANDOKO
NIM. 0334213025

DAFTAR ISI

COVER

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vii
ABSTRAK (BAHASA ARAB)	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	22
C. Pembatasan Masalah	23
D. Perumusan Masalah	23
E. Tujuan Penelitian	24
F. Kegunaan Penelitian	25
BAB II KAJIAN TEORITIS	27
A. Kerangka Teori	27
1. Sistem Reward	27
2. Budaya Komunikasi	41
3. Motivasi Intrinsik	63
4. Kepemimpinan Transformasional	71
5. Efektivitas Kelembagaan	75
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	90
C. Kerangka Berpikir	99

D. Paradigma Penelitian	108
E. Hipotesis Penelitian	109
BAB III METODE PENELITIAN	110
A. Tempat dan Waktu Penelitian	110
B. Metode dan Rancangan Penelitian	110
C. Populasi dan Sampel	110
D. Definisi Operasional Penelitian	111
E. Teknik Pengumpulan Data	113
F. Uji Coba Instrumen	118
G. Hipotesis Statistik	131
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN ..	133
A. Deskripsi Data Penelitian	133
B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian	140
C. Uji Persyaratan Analisis	144
D. Pengujian Hipotesis	159
E. Pembahasan Hasil Penelitian	167
F. Keterbatasan Penelitian	193
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	195
A. Kesimpulan	195
B. Implikasi	197
C. Saran	198
DAFTAR PUSTAKA	200
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	111
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Sistem Reward	115
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Komunikasi	115
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Intrinsik	116
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional	117
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Efektivitas Kelembagaan	117
Tabel 3.7	Skala Pengukuran Likert's	118
Tabel 4.1	Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	133
Tabel 4.2	Deskripsi Sistem Reward (X_1)	134
Tabel 4.3	Deskripsi Budaya Komunikasi (X_2)	135
Tabel 4.4	Deskripsi Motivasi Intrinsik (X_3)	137
Tabel 4.5	Deskripsi Kepemimpinan Transformasional (X_4)	138
Tabel 4.6	Deskripsi Efektivitas Kelembagaan (X_5)	139
Tabel 4.7	Tingkat Kecenderungan Sistem Reward (X_1)	141
Tabel 4.8	Tingkat Kecenderungan Budaya Komunikasi (X_2)	141
Tabel 4.9	Tingkat Kecenderungan Motivasi Intrinsik (X_3)	142
Tabel 4.10	Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional (X_4)	143
Tabel 4.11	Tingkat Kecenderungan Efektivitas Kelembagaan (X_5)	143
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian	144
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Homogenitas Data	146
Tabel 4.14	Rangkuman Anava Hasil Analisis Uji Linieritas	149
Tabel 4.15	Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_5 atas X_1	153
Tabel 4.16	Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_4 atas X_1	154
Tabel 4.17	Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_4 atas X_2	155
Tabel 4.18	Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_4 atas X_3	156
Tabel 4.19	Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_5 atas X_2	158

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Timbulnya motivasi	65
Gambar 2.2	Lingkaran Motivasi	69
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian	108
Gambar 4.1	Uji Statistik Deskriptif Ms. Excel	133
Gambar 4.2	Histogram Variabel Sistem Reward (X_1)	135
Gambar 4.3	Histogram Variabel Budaya Komunikasi (X_2)	136
Gambar 4.4	Histogram Variabel Motivasi Intrinsik (X_3)	137
Gambar 4.5	Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4)	139
Gambar 4.6	Histogram Variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5)	140
Gambar 4.7	Grafik Regresi Linier X_5 atas X_1	153
Gambar 4.8	Grafik Regresi Linier X_4 atas X_1	155
Gambar 4.9	Grafik Regresi Linier X_4 atas X_2	156
Gambar 4.10	Grafik Regresi Linier X_4 atas X_3	157
Gambar 4.11	Grafik Regresi Linier X_5 atas X_3	158

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian	207
Lampiran 2	Uji Validitas Angket	219
Lampiran 3	Uji Reliabilitas Angket	225
Lampiran 4	Sebaran Data Uji Coba Instrumen Angket	239



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN