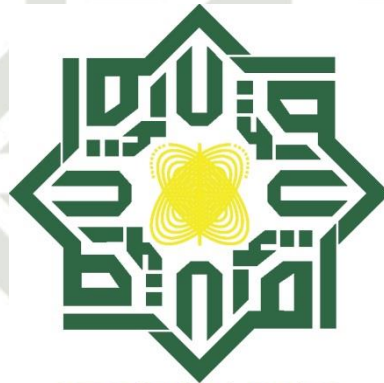


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK MANDIRI KANTOR CABANG PASIR  
PENGARAIAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Menyelesaikan Tugas Akhir dan Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S. E.) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh :

**SITI ASNAH**  
**11671202753**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN**

NAMA : SITI ASNAH  
NIM : 11671202753  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : SEMBILAN (IX)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADAPT BANK MANDIRI CABANG PASIR PENGARALAN

**DI SETUJUI OLEH :**

PEMIMBING



**HENNI INDRAYANI SE,MM**  
NIP. 19700802 199803 2 003

**MENGETAHUI**

**DEKAN**



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM., M.Ag, MM**  
NIP. 19620512/198903 1 003

**KETUA PRODI MANAJEMEN**



**FAKHRURROZI, SE, MM**  
NIP. 19670725 200003 1 002



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SITI ASNAH  
NIM : 11671202753  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI KANTOR CABANG PASIR PENGARAIAN  
TANGGAL UJIAN : JUM'AT, 5 FEBUARI 2021

DI SETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI



HENNI INDRAYANI SE,MM  
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI :

PENGUJI I



Dr. PUTRIANA, SE, MM  
NIP. 19691120200701 2 023

PENGUJI II



ULFIAH NOVITA, SE, MSI  
NIK. 130717061

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI KANTOR CABANG PASIR PENGARAIAN**

Oleh :

**SITI ASNAH  
NIM 11671202753**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT.Bank Mandiri dijadikan sampel yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sampel sensus. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian. Sementara secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian.*

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

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



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah, segala puji syukur kita kehadirat Allah SWT yang telah memberi nikmat serta hidayah-Nya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa’at beliau di hari akhir kelak, amin.

Dala penulisan skripsi ini penulis menyadari ada kelebihan dan ada kekurangan, kalau terdapat kebenaran dalam skripsi ini maka kebenaran itu berasal dari Allah SWT. Namun kalau dalam skripsi ini terdapat kesalahan maka itu datangnya dari penulis sendiri. hal ini tidak lain karena kemampuan, cara berpikir dan pengetahuan yang penulis miliki. Atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan dikemudian hari. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini yaitu kepada :

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa mendo'akan, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada ananda yakni Ayahanda Siaruddin dan Ibunda Umi Tati yang selalu hidup di hati sunubari ini serta abang dan adik tercinta yang terus mensupport saya.
2. Bapak Dr. Suyitno M.Ag, selaku Pelaksana Tugas (Plt) Rektor UIN Suska Riau
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh.Said, M.Ag, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Fakhurrozi, SE,MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr.Mulia Sosiady,SE,MM,AK,CA selaku Pemimbing Proposal dengan penuh kesabaran memberikan Bimbingan, Meluangkan waktu, Memberikan arahan dan Saran Kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.
7. Ibu Henni Indrayani, SE,MM selaku Pemimbing Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan Bimbingan, Meluangkan waktu, Memberikan arahan dan Saran Kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.
8. Ibu Ainun Mardiah, SE,MM selaku Penasehat Akademis Yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosiasl Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan
10. Kepada Bapak Ibu pengelola perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial serta pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, terimah kasih atas peminjaman buku sebagai referensi bagi penulis.
11. Kak Yuni, SE, yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi dan sebagainya.
12. Sahabat-sahabat teristimewa seperjuangan “ **angkatan 2016**” serta teman-teman lain yang banyak membantu penulis dalam penyusunan dan pengumpulan data skripsi ini dan juga yang tidak henti-hentinya memberi motivasi, serta moril maupun materil.
13. Para Karyawan PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Butuh lembar yang lebih luas untuk berjuta nama yang tak tertuliskan, bukan maksud hati untuk melupakan jasa kalian semua. Akhirnya tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain terimah kasih yang sedalam-dalamnya, semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan yang berlipat ganda, amin.

*Wabillahitaufiq Walhidayah Wassalaamu ' alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru,

**SITI ASNAH**  
NIM. 11671202753





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II : TINJAUAN TEORITIS</b>	
2.1 Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.3 Kepuasan Kerja .....	13
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	17
2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam .....	18
2.4 Kepemimpinan .....	19
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan .....	19
2.4.2 Indikator Kepemimpinan .....	20
2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan ..	20
2.4.4 Tipe Kepemimpinan.....	22
2.4.5 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan .....	23

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.5	Etos Kerja.....	24
2.5.1	Pengertian Etos Kerja .....	24
2.5.2	Indikator Etos Kerja.....	25
2.5.3	Karakteristik Etos Kerja .....	26
2.5.4	Hakikat Etos Kerja dalam Islam .....	27
2.6	Disiplin Kerja .....	27
2.6.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	27
2.6.2	Tujuan Disiplin Kerja .....	29
2.6.3	Fungsi Disiplin Kerja.....	30
2.6.4	Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja .....	30
2.6.5	Dimensi Disiplin Kerja.....	31
2.6.6	Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	31
2.7	Konsep Operasional Variabel.....	33
2.8	Pengaruh antar Variabel .....	35
2.9	Variabel Penelitian .....	37
2.10	Penelitian Terdahulu .....	37
2.11	Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	45
3.2	Jenis Dan Sumber Data.....	45
3.3	Populasi Dan Sampel .....	45
3.3.1	Populasi .....	45
3.3.2	Sampel .....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5	Skala Pengumpulan Data.....	47
3.6	Uji Kualitas Data .....	47
3.6.1	Uji Validitas.....	47
3.6.2	Uji Relibilitas.....	48
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.1	Uji Normalitas .....	48
3.7.2	Uji Multikolonearitas.....	49



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.7.3	Uji Heterokedastitas .....	49
3.7.4	Uji Autokorelasi .....	49
3.8	Analisis Data.....	50
3.8.1	Regresi Linier Berganda.....	50
3.8.2	Koefisien Determinasi .....	51
3.8.3	Uji Signifikan Simultan (uji F).....	52
3.8.4	Uji Signifikan Parsial (Uji T) .....	53
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>		
4.1	Sejarah Objek Penelitian.....	54
4.2	Visi Dan Misi.....	56
4.2.1	Visi.....	56
4.2.2	Misi.....	56
4.3	Makna Logo Objek Penelitian.....	57
4.4	Produk-Produk Objek Penelitian.....	58
4.5	Struktur Organisasi.....	59
4.6	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	60
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Hasil Penelitian .....	63
5.2	Karakteristik Responden .....	67
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan umur .....	71
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan.	74
5.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkanmasakerja	78
5.3	Analisis Deskripsi Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan.....	83
5.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan .	83
5.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja.....	86
5.4	Uji Kualitas Data.....	88
5.4.1	Uji Validitas.....	88
5.4.2	Uji Reabilitas .....	91
5.5	Uji Asumsi Klasik .....	93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.5.1 Uji Normalitas.....	93
5.5.2 Uji Multikolonieritas.....	95
5.5.3 Uji Heterokedastitas.....	98
5.5.4 Uji Autokorelasi.....	99
5.6 Uji Hipotesis.....	100
5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	100
5.6.2 Uji Parsial .....	101
5.6.3 Uji Simultan.....	102
5.6.4 Uji Koefisien Determinasi .....	103

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran.....	107

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Rekapitulasi Labour Turnover Karyawan PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian 2015-2019 .....	3
Tabel 1.2 : Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian 2015-2019.....	6
Tabel 2.1 : Konsep Operasional Variabel.....	33
Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 : Bobot Penilaian Skala Likert.....	47
Tabel 3.2 : Pengambilan Keputusan ada Tidaknya Autokorelasi .....	50
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur .....	64
Tabel 5.3 :Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	65
Tabel 5.4 : Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	66
Tabel 5.5 : Karakteristik Responden Menurut Status.....	67
Tabel 5.6 : Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan ....	68
Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja .....	71
Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .	78
Tabel 5.10 : Hasil Uji Validitas Data .....	83
Tabel 5.11 : Hasil Uji Reabilitas .....	84
Tabel 5.12 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85
Tabel 5.13 : Hasil Uji Normalitas.....	85
Tabel 5.14 : Hasil Uji Multikolonieritas.....	86
Tabel 5.15 : Hasil Uji Autokorelasi.....	87

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabel 5.16	: Hasil Uji Regresi Liner Berganda .....	87
Tabel 5.17	: Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	88
Tabel 5.18	: Hasil Uji Simultan (Uji T).....	89
Tabel 5.19	: Hasil Uji Determinasi .....	91



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran .....	42
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi .....	57
Gambar 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Gambar 5.2 : Karakteristi Responden Berdasarkan Umur.....	64
Gambar 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	65
Gambar 5.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	66
Gambar 5.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	67
Gambar 5.6 : Hasil Uji Normalitas Histogram .....	90
Gambar 5.7 : Hasil Uji Normalitas Garis Plot.....	90
Gambar 5.8 : Hasil Uji Heterokedastitas .....	92



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang perbankan, kini telah mengalami perubahan.

Mengelola sumber daya manusia sangatlah penting, dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal dengan berbagai latar belakang individu yang berbeda, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, sehingga menuntut divisi sumber daya manusia perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga menunjang tujuan organisasi yang ingin dicapai. Karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sementara karyawan yang kurang puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Oleh sebab itu untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat senang dan cinta terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara optimal dan mencapai kepuasan kerja.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasinya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim ) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيَرْدُونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.)*

Jika kepuasan dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang kadang tidak menjamin menaikkan outpun. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan memaksimalkan jika kita menyadari akan potensinya, kondisisadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di PT.Bank Mandiri KCP Pasir pengaraian pada bulan febuari 2020 penulis menemukan fenomena yang menyangkut kepuasan kerja karyawan yang cukup menarik untuk diteliti. Diantara nya adanya tingkat *labour turnover* dan tingkat absensi yang cukup tinggi. Tentunya dengan tingkat *labour turnover* dan tingkat absensi yang cukup tinggi yang disebabkan oleh kurang nya kepuasan kerja yang dialami para karyawan yang disebabkan beberapa aspek.

Penelitian ini mengambil objek di PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian. Perusahaan ini bergerak di bidang perbankan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memiliki reputasi bagus di bidang nya yaitu perbankan. Pada tahun 2019 karyawan PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian berjumlah 45 orang dengan struktur organisasi dan tugas yang berbeda-beda.

Adapun tingkat *labour turnover* karyawan pada PT.Bank Mandiri KCP Pasir Pengaraian dapat dilihat pada table 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1: Tingkat Labour Turnover Karyawan PT Bank Mandiri Pasir Pengaraian Tahun 2015 -2019)**

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah Karyawan Akhir tahun	persentase
2015	56	5	6	55	2,06%
2016	55	6	8	53	4,12%
2017	53	4	7	50	6,18%
2018	49	3	5	47	6,18%
2019	47	6	8	45	10,31%

Sumber: PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian 2019

Dari tabel 1.1 terlihat persentase tingkat turnover karyawan PT. Bank Mandiri mengalami peningkatan setiap tahunnya. Yang mana pada tahun 2019 persentase tingkat keluar masuknya karyawan sebesar 10,31%. Hal ini



menunjukkan suatu kemungkinan bahwa pihak pimpinan PT. Bank Mandiri cabang Pasir Pengaraian kurang dapat menciptakan rasa nyaman di dalam ruang lingkup kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada para karyawannya yang menimbulkan rasa pada tenaga kerja untuk mengundurkan diri dengan keinginan sendiri maupun harus terpaksa dikeluarkan oleh pihak perusahaan.

Kepemimpinan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin berkualitas. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas di kembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karir yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental melalui upaya pendidikan, pelatihan, penugasan, bimbingan yang sehat didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap di lengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan Islam, khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah saw. Sebagai tokoh sentral wajib dijadikan pedoman tolak ukur dalam kepemimpinan Islam. Ayat Al-qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa saja yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang yang di sebut pemimpin

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepemimpinan adalah amanah, titipan Allah SWT, bukan sesuatu yang diminta apalagi dikejar dan diperebutkan. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan wawancara pada bulan febuari 2020 dengan beberapa orang karyawan pada PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian mengenai pimpinan/atasan, juga menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinannya. Yang mana pimpinan perusahaan tersebut terkadang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan dan memiliki jarak antar pimpinan dengan karyawannya, lalu pimpinan juga kurang dapat mendorong dan membina setiap karyawannya untuk dapat berkembang pada bidang baru yang diberikan dalam pembagian tugas. Namun terkadang pimpinan memberikan wewenang kepada bawahannya untuk mengambil keputusan relevan sendiri dengan maksud mencapai tujuan dalam segala hal mereka anggap cocok.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja cenderung konsisten sepanjang waktu, tetapi bukan berarti tidak berubah. Umpan balik yang bersifat positif terhadap kemampuan karyawan dapat membangun etos kerja.

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya etos kerja, untuk menumbuhkan etos kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri menggunakan 3A dalam prinsip pelayanan yaitu *attitude, attention dan action*. Namun prinsip pelayanan yang coba ditanamkan pada semua karyawan, tidak sepenuhnya tercermin dalam sikap kerja mereka. Menurut beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri, mengatakan bahwa tidak semua karyawan menunjukkan etos kerja yang baik sesuai prinsip pelayanan yang mana ada beberapa karyawan yang bersikap acuh dalam melayani masyarakat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selain etos kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan selain mempengaruhi kehadiran jam kerja juga dapat mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan dalam aktivitas yang terus menerus dan berorientasi pada tujuan.

Secara teoritis disiplin kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator salah satu diantaranya adalah tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian sebagai berikut:

**Tabel 1.2: Tingkat Absensi Karyawan PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian Tahun 2015 – 2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang tidak hadir	Persentase Ketidakhadiran
2015	55	16	29%
2016	53	15	28%
2017	50	16	32%
2018	47	17	36%
2019	45	16	39%

Sumber: PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian 2019

Dari tabel 1.2 dapat dilihat, tingkat absensi karyawan PT. Bank Mandiri kantor cabang Pasir Pengaraian dalam 5 tahun terakhir memiliki kecenderungan meningkat karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan (alfa, izin dan sakit), terutama pada periode

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



tahun 2017 hingga tahun 2019 dimana persentase ketidakhadiran karyawan lebih dari 30%. Sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah kehadiran karyawan perbulannya tidak boleh kurang dari 80%. Hal ini mengharuskan pemimpin untuk memperbaiki tingkat absensi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan kedisiplinan pada diri seorang karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Disiplin menjadi alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan sikap disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seorang yang bila bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang berkerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah di rencanakan

Pada bank mandiri pasir pengaraian terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran yang rendah dan ketidaktepatan waktu masuk kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di bank mandiri tersebut adapun keterangan yang didapat yaitu ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan tanpa alasan yang kurang jelas, masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang di tentukan dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja berlangsung. Perusahaan sudah menetapkan sanksi untuk karyawan yang tidak disiplin sanksinya yaitu jika karyawan yang tidak hadir dan datang terlambat dengan alasan yang kurang jelas untuk beberapa kali mereka akan di kasih surat peringatan jika mereka masih melanggar atau tidak mematuhi peraturan maka pemimpin mengambil keputusan dengan memberikan denda yang sesuai dengan ketentuan yang ada. dengan adanya sanksi-sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut beberapa karyawan tidak memperdulikan nya, masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih dalam untuk dituangkan dalam penelitian yang berjudul :”**Pengaruh Kepemimpinan, Etos kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri kantor cabang Pasir Pengaraian ?
- Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri kantor cabang Pasir Pengaraian ?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhdap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri kantor cabang Pasir Pengaraian ?
- Apakah kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri kantor cabang Pasir Pengaraian ?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Surhan Syarif Kasim Riau

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat di simpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.
2. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.
3. Untuk peneliti lainnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

### 1.5 Sistematika Penulisan

untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut



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

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, variable penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian , seperti populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan definisi operasional variable dan metode analisis data

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini akan dibahas tentang sejarah PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas pokok perusahaan

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri kantor cabang Pasir pengaraian.

## **BAB VI : PENUTUP**

Berisikan tentang kesimpulan dan saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "Manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut **Hasibuan (2013:10)** sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai suatu tujuan setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan.

Adapun komponen tersebut menurut **Hasibuan (2010:12)** dapat dibedakan menjadi 3 hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentukan tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadinya. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

## 3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan nya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

### 2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut **Hasibuan (2013:21)** fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

#### a. Fungsi manajerial

1. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati ;peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Fungsi operasional
4. Pengadaan , adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indukasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi , adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
7. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan, adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
9. Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
10. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018: 73)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative

puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap ( positif ) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, penilaian dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Menurut **Priansa, (2016: 290)** Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan berbeda-beda pula

Menurut **Sutrisno (2014: 73)** kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industry dan masyarakat. Bagi individu, penelitian sebab – sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha- usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industry, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dan industry serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan- gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari spector **Priansa,(2016 :292)** menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaan yg di embannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauhmana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaan nya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

1. Gaji atau Upah, aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang di terima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji dan upah memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaji dan upah juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja
2. Promosi, aspek ini mengukur sejauhmana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai nya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja
3. Supervisi (hubungan dengan atasan), aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada pegawai dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan nya.
4. Tunjangan Tambahan, aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap



individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat Kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja, aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain serta suasana kerja nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

8. Pekerjaan itu sendiri, aspek ini mengukur kepuasan terhadap hal-ha yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan, pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugas nya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut **Afandi (2018: 75)** kepuasan kerja tersebut mempunyai lima faktor antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) kepuasan ditentukan oleh tingkatan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya organisasi (*organization culture*), dalam sebuah organisasi terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

### 2.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja

Menurut **Veithzal Rivai (2010: 856-857)**, pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada 3 macam yaitu :

**a) Teori Ketidaksesuaian (*Disrepancy Theory*)**

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

**b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Sikap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

#### c) Teori Dua Faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri dari gaji/ upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status.

### 2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang /dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah di singgung dalam ayat-ayat Alqur'an seperti dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسِرِّي اللّٰهُ عَمَلِكُمْ وَّرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئِكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ



Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

## 2.4 Kepemimpinan

### 2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyanggah jabatan manajer (Afandi,2018:103).

Kemudian Rivai (2012: 53) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Robbins (2009: 49) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai sebuah visi atau rangkaian tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.4.2 Indikator Kepemimpinan

Indicator kepemimpinan menurut **Afandi (2018: 116)** adalah sebagai berikut :

- A. Dimensi karakteristik kepemimpinan
  1. Kematangan spiritual, sosial dan fisik
  2. Menunjukkan keteladanan
  3. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
  4. Memiliki kejujuran
  5. Mempunyai keterampilan berkomunikasi
- B. Kepemimpinan efektif
  - 1) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
  - 2) Tanggung jawab
  - 3) Disiplin
  - 4) Mempunyai relasi
  - 5) Cepat mengambil keputusan

#### 2.4.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut **Afandi (2018: 115)** faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kematangan emosional

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang jelas kebenarannya.
2. Komunikatif  
Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin.
3. Memberi keputusan  
Yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pemimpin, sebab putusan pemimpin benar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan putusan pemimpin yang salah dan tidak tepat maka akan mendapat pahala /ganjaran. Bisa dibayangkan tidak ada putusan pemimpin tentang suatu masalah maka akan terjadi perselisihan yang serius.
4. Mengawasi  
Yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat, menanyakan atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi  
Yaitu melihat hasil kerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.
6. Disiplin  
Yaitu pemimpin yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.
7. Motivasi  
Yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal
8. Visi dan misi  
Yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksnakan cita-cita tersebut.
9. Professional



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.

#### 10. Pendidikan

Yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan ketrampilan pimpinan.

#### 11. Pengalaman kerja

Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.

#### 12. Tanggung jawab

Yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

#### 13. Kewibawaan

Yaitu disegani diperhatikan dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

### 2.4.4 Tipe Kepemimpinan

Menurut **Mangkunegara (2011: 77)** Ada tiga macam tipe kepemimpinan antara lain :

#### a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy “ dilakukan oleh pemimpin, teknik-teknik serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian, dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

#### b. Kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan ini biasanya, keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung dan apabila dibutuhkan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya

#### c. Kepemimpinan *laisse faire*

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.

### 2.4.5 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan islam, khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah Saw. Sebagai tokoh sentral wajib dijadikan pedoman dan tolak ukur dalam kepemimpinan islam. Ayat alquran yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin.

Dalam Surat Al-Baqarah ayat 30 :

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

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan*

*Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".*

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa manusia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Tugas kepemimpinan ini tidak hanya ditunjukkan pada nabi adam saja, melainkan untuk manusia secara umum yang diberikan tugas memimpin golongannya. Manusia diberikan akal untuk berfikir sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Adapun tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek kehidupan termasuk didalamnya masalah pendidikan.

## 2.5 Etos Kerja

### 2.5.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut **Desmon (2015: 7)** etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut **Sutrisno (2010: 284)** bahwasanya etos kerja menganggap seseorang sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga dirinya sebagai manusia, maka orang tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin, dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya.

Menurut **Priansa (2014: 282)**, menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Sedangkan menurut **Darodjat (2015)** etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, kemaun, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos kerja ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu :

1. Suatu aturan umum atau cara hidup
2. Suatu tatanan aturan perilaku



### 3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut **Sinamo (2015: 77)** etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar.

#### 2.5.2 Indikator- Indikator Etos Kerja

Menurut **Sinamo (2011:78)** indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat  
Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Kita harus bersyukur atas anugrah yang kita terima yang datang dari tuhan bukan dari manusia.
2. Kerja adalah amanah  
Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan sang pencipta kepada kita.
3. Kerja adalah panggilan  
Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.
4. Kerja adalah aktualisasi  
Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab, sehingga harus bekerja dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah  
Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaannya yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif.

7. Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia.kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita.Serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

8. Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

### 2.5.3 Karakteristik Etos kerja Tinggi dan Rendah

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat (2015) yaitu :

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan luar diri individu.
- b. Memiliki orientasi ke masa depan
- c. Kerja keras serta menghargai waktu
- d. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab
- e. Hemat dan sederhana
- f. Tekun dan ulet.

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja
3. Kerja di pandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
5. Kerja dihayati hanya sebagai rutinitas hidup

### 2.5.4 Hakikat Etos Kerja dalam Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.

Dalam al-Qur'an dikenal *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus, dalam hal mengambil keputusan, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Dawud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan ( hukumlah) diantara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjukkanlah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus ( **Shaad:22**).

### 2.6 Disiplin Kerja

#### 2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (2011: 86)** disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku



Menurut **Sastrohadiwiryono pranata (2014: 16)** disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut **Siagan, (2013: 305)** Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut **Hasibuan, (2007: 193)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Menurut **Afandi (2018: 11)** pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menjalankan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan ( karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana sebagai suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi, yang didalamnya, menurut **Afandi (2018:12)**, mencakup :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;
2. Adanya kepatuhan para pengikut; dan
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

#### 2.6.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:12)** disiplin yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Semangat atau moral(morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggal merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberikan perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikebnal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### 2.6.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancer. Menurut **Afandi (2018:13)** fungsi disiplin antara lain :

1. Minta kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi pelanggar disiplin.

#### 2.6.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut, menurut **Afandi (2018:15)**:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pemimpin hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 2.6.5 Dimensi dan Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018: 21) dimensi dan indicator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

Dimensi ketentuan waktu dan indikator :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indicator :

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasakan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

### 2.6.6 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Dalam ajaran Islam, ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Adapun ayat al-Qur'an yang membahas disiplin kerja antara lain surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah*

dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Ayat di atas pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan mentaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Disiplin kerja dalam perpektif Islam adalah suatu ibadah segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama yang tercemin dalam prilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Dalam pandangan Islam seorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah

Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut peraturan cara hidup dan mengatur

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan Ikhlas.

## 2.7 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan variable kepuasan kerja, kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja dapat ditentukan oleh indicator-indikator sebagai berikut:

**Table 2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
	<p><b>Kepuasan kerja (Y)</b> Adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Afandi, 2018:73)</p>	<p>a. Gaji atau Upah b. Promosi c. Supervisi d. Tunjangan e. Penghargaan f. Prosedur g. Rekan kerja h. Pekerjaan itu sendiri i. Komunikasi (Priansa, 2016:292)</p>	Likert
	<p><b>Kepemimpinan (X1)</b> Adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Vietzhal Rivai, 2012:53)</p>	<p>a. Kematangan spiritual, sosial dan fisik b. Menunjukkan keteladanan c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif d. Memiliki kejujuran e. Mempunyai keterampilan</p>	Likert



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		<p>berkomunikasi</p> <p>f. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin</p> <p>g. Tanggung jawab</p> <p>h. Disiplin</p> <p>i. Mempunyai banyak relasi</p> <p>j. Cepat mengambil keputusan</p> <p>(Afandi,2018:116)</p>	
3	<p><b>Etos kerja (X2)</b></p> <p>Adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi, yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, sprit dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, Aspirasi, keyakinan, prinsip dan standar</p> <p>(Sinamo,2015:77)</p>	<p>a. Kerja adalah rahmat</p> <p>b. Kerja adalah amanah</p> <p>c. Kerja adalah panggilan</p> <p>d. Kerja adalah aktualisasi</p> <p>e. Kerja adalah ibadah</p> <p>f. Kerja adalah seni</p> <p>g. Kerja adalah kehormatan</p> <p>h. Kerja adalah pelayanan</p> <p>(Sinamo 2011:45)</p>	Likert
	<p><b>Disiplin (X3)</b></p> <p>Adalah suatu tata tertib atau peraturan yang di buat oleh manajemensuatuorganisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh</p>	<p>a. Masuk kerja tepat waktu</p> <p>b. Penggunaan waktu secara efektif</p> <p>c. Tidak pernah mangkir</p> <p>d. Mematuhi semua peraturan</p> <p>e. Target pekerjaan</p>	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketertaturan, dan ketertiban. (Afandi,2018:11)</p>	<p>f. Membuat laporan kerja harian (Afandi,2018:21)</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	--

Sumber: Berbagai Sumber

## 2.8 Pengaruh Antar Variabel

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Menurut **sisca, dkk (2020:18)** menyebutkan bahwa peran kepemimpinan sangatlah penting dan wajib diperhatikan dan menciptakan kepuasan bagi karyawannya dan menjadikannya sebagai prioritas.

Kepemimpinan yang efektif di peroleh melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan

Rivai (2009: 73) menambahkan dalam pernyataannya bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan yang akan diterapkan kepada pegawainya.

Menurut **sisca,dkk (2020:16)** menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti mereka mengharapkan kompensasi yang layak, jaminan sosial, rekan kerja yang bersahabat, budaya yang sehat, sistem kerja yang bagus, kepemimpinan yang arif, kedisiplinan yang tinggi, dan juga berbagai faktor lainnya yang bersifat positif dan menyenangkan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan atau yang diterapkan kepada karyawan, maka situasi tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

## 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan kerja

menurut **Cherrington (2000 :283)**, etos kerja berpengaruh dengan sikap positif yang diembannya. Ini berarti bahwa karyawan memiliki etos kerja yang tinggi akan tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang waktu selama jam kerja, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Pentingnya etos kerja bagi karyawan menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan memiliki etos kerja yang baik pasti akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kesadaran dan kesejahteraan karyawan sebenarnya kunci dari keberhasilan disiplin (**Amriany dkk, 2004**). Kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, artinya penghasilan yang diperoleh karyawan meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan, kebutuhan tersebut perlu dipenuhi baik itu yang sifatnya materi ataupun nonmateri. Jika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka akan timbul yang namanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya karyawan lebih semangat

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dalam bekerja sehingga hal ini akan mendorong terbentuknya sikap disiplin dari karyawan tersebut.

## 2.9 Variabel Penelitian

Adapun Variabel penelitian ini adalah :

Variabel Independen

1. Kepemimpinan ( X1)
2. Etos Kerja ( X2)
3. Disiplin Kerja (X3)

Variable Dependen

4. Kepuasan Kerja (Y)

## 2.10 Penelitian Terdahulu

Pada Tabel berikut akan di paparkan beberapa penelitian terdahulu beserta hasilnya:

**Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu**

N o	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Vol	Variabel	Hasil Penelitian
1	Robertus Gita (2016)	Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada PT. BPRArta Utama pekalongan	Journal of MEN Vol 5, No 2. 2016	X1. Kepemimpin an X.2 Motivasi Y. Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpina n dan motivasi terhadap kepuasaan kerja karyawan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

					PT.BPRArta Utama Pekalongan
2	Agoes Ganesha Rahyuda (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	Journal of MEN Unud Vol 7, No 5 (2018)	X1 Kepemimpinan X2 Motivasi X3 Lingkungan Kerja Y Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak sekretariat kantor walikota Denpasar.
3	S. Rahma, G.A Suhandana (2013)	Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Etos Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar	e-Journal Administrasi pendidikan vol 4, (2013)	X1 Kepemimpinan, X2 Budaya Organisasi X3 Etos Kerja Y Kepuasan Kerja Pegawai	Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	4	Zulbahri (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja (studi kasus Di SMK 2 Kota Bima	Journal of MEN, Vol 1 No 2, 2020	X1 Pengembangan Karir X2 Disiplin Kerja Y Kepuasan Kerja	Dari hasil p pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di SMK 2 Kota Bima
	5	F.Atmadja (2016)	Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud	Journal of MEN, Vol 3 No 6 2016	X1 Kompensasi X2 Lingkungan Kerja fisik X3 kepemimpinan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel taman harum ubud
	6	NE Fengky,B Tewel (2017)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus	Jurnal EMBA, Vol.7 No.2 2017	X1 Motivasi X2 Disiplin Kerja Y Kepuasan kerja	Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		pada PT.Chitose)			yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Chitose
7	Mulyanin grum (2020)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung	Journal of MEN, Vol.2 No.1 (2020)	X1 Kepemimpinan X2 Motivasi kerja Y. Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel Kepemimpinan, Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung
8	Izaz Dany Afianto (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Divisi Marketing PT. Victory Internasional Future Kota	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No 5 (2017)	X1 Disiplin Kerja X2 Komunikasi Organisasi Y Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		Malang			kepuasaan kerja karyawan Marketing PT.Victory Internasional Future Kota Malang
9	Charles Dw Simaremare (2013)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap kepuasaan kerja karyawan pada PT.Federal	Journal of MEN Vol. 3 No. 5	X1 Pelatihan X2 Lingkungan Kerja X3 Kepemimpinan Y. Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel pelatihan lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan PT.Victory Federal
10	Ni Made Ria Satyawati (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasaan kerja karyawan pada lembaga pekreditan desa kabupaten bandung	Jurnal of MEN, Vol. 6 No.1 (2014)	X1 Kepemimpinan X2 Budaya Organisasi Y. Kepuasan Kerja	Dari hasil pengujian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasaan kerja karyawan pada lembaga pekreditan desa kabupaten

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

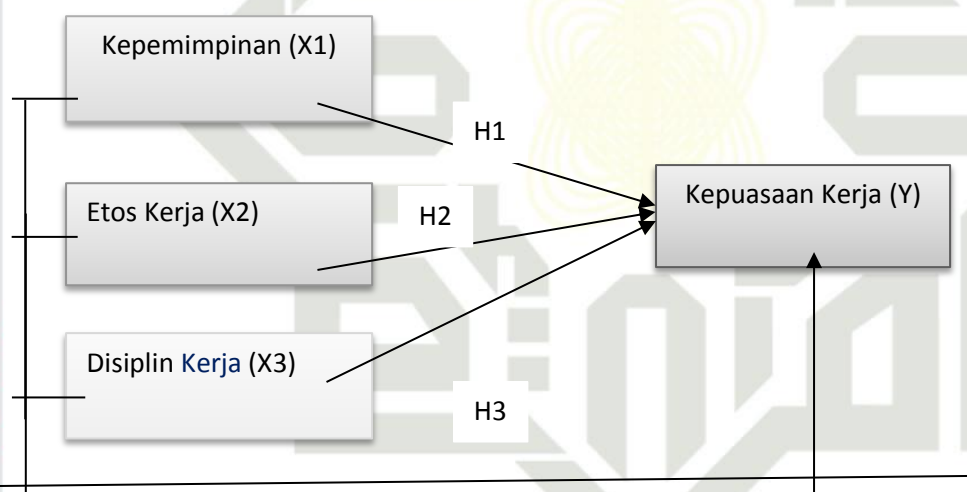
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

					bandung
--	--	--	--	--	---------

## 2.1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan variabel ( X1) kepemimpinan, (X2) etos kerja (X3) disiplin kerja dan (Y) kepuasan kerja. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran Pengaruh Kepemimpinan Etos kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri



Sumber: Siska, dkk (2020: 18), cherrington (2000: 283), Amriany, dkk (2004)

## 2.1.1 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilator belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rendyka Dio Siswanto (2017) terbukti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Freeport Indonesia. Kemudian



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Ahmad Alim Bahri (2013) dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Barito Utama cabang Banjar Masin

- Hipotesis 1

$H_0$  Diduga Kepemimpinan secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian

$H_a$  Diduga Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra Arif Simanjuntak (2020) dalam penelitiannya menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan

- Hipotesis 2

$H_0$  Diduga Etos Kerja secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian

$H_a$  Diduga Etos Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roni Wijayanto (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

- Hipotesis 3

$H_0$  Diduga Disiplin Kerja secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian

$H$  Diduga Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Pasir Pengaraian

Berdasarkan penelitian oleh Mezi Yulanda (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Graha Athaya Pratama.

- Hipotesis 4

$H_0$  Diduga Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian

$H_a$  Diduga Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB III****METODE PENELITIAN****3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian. Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai Oktober 2019 sampai selesai.

**3.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut **Sugiyono (2014)** adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literature, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

**3.3 Populasi dan Sampel Penelitian****3.3.1 Populasi**

Menurut **Sugiyono (2014:115)** populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian sebanyak 45 orang karyawan.



### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Menurut **Sugiyono (2014:122)** sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian.

Dari definisi di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menggumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain:

#### 1. Observasi

Menurut **Siregar (2013)** Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut

#### 2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2013: 231)** Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2011: 199)** Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya

### 3.5 Skala Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan hal yang sangat penting. Sebelum melakukan penyebaran angket/ kuesioner, penentuan skala pengukuran kuesioner adalah langkah pertama yang dilakukan agar mempermudah proses pengolahan data yang menggunakan program SPSS 16.00 (*Statistical Package for Social Science*), yaitu software yang dirancang untuk membantu pengolahan data secara statistic

Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima katgori diantaranya :

**Tabel.3.1 Bobot Penilaian Skala Likert**

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Supranto, 2003

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Muchlis (2015: 37)** Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *corrected item to total correlation* harus berada di atas 0,3 jika lebih kecil berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2011:124)

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Muchlis (2015:40) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari reliable dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach Alpha*( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach Alpha*  $\geq 0,6$

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalahn jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

### 3.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali (2011: 44)** Model regresi yang baik adalah homokedastisita. Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (  $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$  ) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

5. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit ) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
6. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik melebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyatno (2011: 116)** Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu berbeda

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Autokorelasi adalah bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan dengan kesalahan pada periode  $t-1$ . Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada *time series*. Pada data *crosssection*, masalah autokorelasi relatif tidak terjadi.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autocorrelation*. Untuk mengetahui ada tidaknya *autocorrelation* dengan mendeteksi besarnya *Durbin-watson test*, jika angka  $DW > dl < (k-du)$  berarti tidak terdapat gejala autokorelasi.

**Tabel. 3.2 Tabel Pengambilan Keputusan ada Tidaknya Autokorelasi**

Nilai Dw	Keputusan
$< D_l$	Ada Autokorelasi (+)
$dL \text{ s.d. } Du$	Tanpa kesimpulan
$dU \text{ s.d. } 4 - Du$	Tidak ada Autokorelasi
$4 - dU \text{ s.d. } 4 - D_l$	Tanpa kesimpulan
$> 4 - D_l$	Ada Autokorelasi (-)

Sumber : Suliyanto, 2011

### 3.8 Analisis Data

#### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan anatara variabel bebas dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e$$

Dimana :

$Y$  = kepuasan kerja

$A$  = Kosntanta

$X^1$  =Kepemimpinan

$X^2$  = Etos kerja

$X^3$  = Disiplin kerja

$b^1b^2b^3$  = koefisien regresi ( parsial )

$e$  = Error

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut koefisien detreminasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel indenpenden dalam menjelaskan variasi indenpenden amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara koefisien detreminasi untuk data silang realtif rendah karena adanya variasi yang besar anatar masing-masing pengamatan. Sedangkan untuk data runtun tahun waktu (time series) biasanya mempunyai koefisien detreminasi yang tinggi **Sugiyono, (2013: 125).**

Sementara itu  $R$  adalah Koefisien majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen ( $Y$ ) dengan semua variabel indenpenden yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel indenpenden yang diteliti terhadap variasi naik-turunya variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (  $0 \leq R^2 \leq 1$  ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen, bila adjusted  $R^2$  semakin besar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen dan bila adjusted  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. **Sugiyono(2013: 250).**

Kekuatan Korelasi linear antara variabel yang dihubungkan dapat disajikan dengan  $r_{xy}$  yang didefinisikan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :  $r$  = koefisien korelasi

$x$  = variabel independen

$y$  = variabel dependen

$n$  = jumlah data

### 3.8.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F )

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n - (k + 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:

- a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- b.  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:

- a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b.  $H_o$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.8.4 Uji signifikan Parsial ( Uji T )

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a).  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b).  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} > \alpha$  maka
  - a).  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b).  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Objek Penelitian

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, yang selanjutnya disebut Bank Mandiri di dirikan di Negara Republik Indonesia pada tanggal 2 Oktober 1998 berkantor pusat di Jakarta berdasarkan peraturan pemerintah No. 75 tahun 1998 tanggal 1 oktober 1998. Akta pendirian telah disahkan oleh menteri kehakiman berdasarkan surat keputusan No. C2- 1656IHT.01.Th98 tanggal 2 Oktober 1998, serta diumumkan pada tambahan No. 6859 dalam berita Negara Republik Indonesia No 97 tanggal 4 desember 1998. Pada bulan Juli 1999 Bank Mandiri didirikan melalui pengalihan hamper seluruh saham pemerintah Republik Indonesia yaitu PT. Bank Bumi Daya (Persero), PT. Bank Dagang Negara (Persero), PT. Bank Ekspor Impor Indonesia dan PT. Bank Pembangunan Indonesia Dan Setoran Tunai Pemerintah.

Bank Bumi Daya didirikan melalui suatu proses panjang yang bermula dari nasionalisasi sebuah perusahaan Belanda De Nationale Handelsbank NV, menjadi bank negara pada tahun 1959. Pada tahun 1964, Chartered Bank (Sebelumnya adalah bank milik Inggris) juga dinasionalisasi dan bank umum negara diberi hak untuk melanjutkan operasi bank tersebut. Pada tahun 1965,



Bank Umum negara digabungkan ke dalam Bank Negara Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Negara Indonesia Unit IV beralih menjadi Bank Bumi Daya.

Bank Dagang Negara merupakan salah satu Bank tertua di Indonesia sebelumnya Bank Dagang Negara dikenal sebagai *Nederlandsch Indische Escompto Maatschappij* yang didirikan di Batavia pada tahun 1857. Pada tahun 1960 *Escomptobank NV*. Selanjutnya pada 1960 *Escomptobank* dinasionalisasi dan berubah nama menjadi Bank Dagang Negara, sebuah Bank pemerintah yang membiaya sector industry dan pertambangan.

Sejarah Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim) berawal dari perusahaan dagang Belanda N.V, *Nederlandsche Handels Maatschappij* yang didirikan pada tahun 1842 dan mengembangkan kegiatannya di sector perbankan pada tahun 1870. Pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini pada tahun 1960 dan selanjutnya pada tahun 1965 perusahaan ini digabung dengan bank Negara Indonesia Unit II

Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) berawal dari bank industry negara (BIN) sebuah bank yang didirikan pada tahun 1951. Misi Bank Industri Negara adalah Mendukung Pengembangan sector-sektor ekonomi tertentu khusus nya perkebunan, industry, pertambangan.

PT.Bank Mandiri (persero) Tbk merupakan bank hasil restrukturisasi yang dilakukan pemerintah Indonesia pasca krisis moneter tahun 1998. Bank Mandiri merupakan Bank milik pemerintah Republik Indonesia yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Saham sebesar 60% dimiliki bank pemerintah Republik Indonesia dan 40% sisanya dimiliki publik. Bank Mandiri mengklaim sebagai bank terbesar di Indonesia sekaligus sebagai bank BUMN terbesar di Indonesia berdasarkan total asetnya. Total aset yang dimiliki Bank Mandiri sebesar Rp.733.1 triliun pada penutupan tahun 2013. Berdasarkan jumlah pangsa pasarnya Desember 2013, Bank Mandiri telah menguasai 15.2% dari total pasar diseluruh Indonesia. Ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dibuktikan dari jumlah rekening yang terdaftar di Bank Mandiri yang mencapai 14 juta rekening dengan merauk laba bersih sebesar Rp. 18.2 triliun. Berdasarkan penutupan tahun 2013 bank mandiri memiliki 2.050 kantor cabang dengan memperkerjakan sebanyak 33.982 karyawan di seluruh Indonesia. Bank mandiri melaporkan jumlah ATM yang dimiliki saat ini sebanyak 11.514 yang terbesar diseluruh Indonesia. Sampai dengan tahun 2013, Bank Mandiri telah memiliki 7 kantor cabang luar negeri/perwakilan, yaitu Cayman Island, Singapura, Hongkong, Shanghai, London, Dili-Timor Leste, mandiri internasional remittance di Kuala Lumpur- Malaysia. Dengan demikian membuktikan bahwa bank mandiri merupakan bank yang memiliki visibilitas tinggi khususnya di Indonesia.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Pasir Pengaraian berdiri pada tahun 2004 merupakan kantor cabang yang beralamat di JL. Tuanku Tambusai No. 232, Pematang Berangan, Rambah, Kabupaten Rokan Hulu. PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Pasir Pengaraian terdiri dari 45 orang karyawan yang bekerja di dalamnya dengan berbagai posisi atau jabatan. Selama kurang lebih 12 tahun berdiri PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Pasir Pengaraian sudah banyak melakukan kegiatan usaha dan memberikan pelayanan produk dan jasa kepada masyarakat dengan berbagai aspek. Kini Bank Mandiri menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama lebih dari 140 tahun. Masing – masing dari Empat Bank bergabung memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi

#### 4.2 Visi dan Misi

##### i. Visi

- a. Menjadi Lembaga Keuangan yang paling dikagumi dan selalu progresif
- b. Menjadi Bank terpercaya dan terpilih serta menguasai pangsa pasar semua segmen yang menguntungkan di Indonesia

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Menjadi bank yang dikenal secara luas sebagai perusahaan publik terkemuka (*Blue chip company*) di Asia Tenggara (*Regional champion bank*)

#### ii. Misi

- a. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional
- b. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan
- c. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar

### 4.3 Makna Logo

#### Bentuk logo Bank Mandiri

Gambar 4.1 Logo Bank Mandiri



#### Warna huruf biru tua :

1. Biru melambangkan rasa nyaman ,tenang ,menyejukkan warna ini umumnya dipakai oleh institusi dibidang jasa
2. Warisan luhur, stabilitas dan serius (Respect) serta tahan uji
3. Dasar pondasi yang kuat, berhubungan dengan kesetiaan hal yang dapat dipercaya, kehormatan yang tinggi
4. Simbol dari spesialis (professionalism)

#### Bentuk gelombang Emas cair :

1. Gelombang emas cair sebagai simbol dari kekayaan financial di Asia
2. Lengkungan emas sebagai metamorphosa dari sifat agile, progresif, pandangan kedepan, fleksibilitas serta ketanguhan atas segala kemungkinan yang akan datang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Warna kuning emas (kuning ke arah orange) :**

1. Warna logam mulia (emas) menunjukkan keangungan, kemuliaan, kemakmuran dan kekayaan.
2. Menjadikan kita merasa tajam perhatiannya, aktif, kreatif dan meriah, warna spiritual dan melambangkan hal yang luar biasa
3. Warna ini juga ramah, menyenangkan dan nyaman.
4. Pergantian logo bank mandiri selain karena untuk mengubah citra perusahaan juga karena alasan feng shui, mulai januari 2008 mandiri mengganti logo lama yang sudah 10 tahun lebih di gunakan.

**4.4 Produk Bank Mandiri****a. Mandiri Tabungan**

- i. Mandiri tabungan bisnis
- ii. Mandiri tabungan rencana
- iii. Mandiri tabungan haji
- iv. Mandiri tabungan valas

**b. Mandiri Rekening Giro**

1. Mandiri iGiro

**c. Mandiri Deposito**

1. Mandiri deposito
2. Mandiri deposito valas

**d. Mandiri Debit**

1. Mandiri debit

**e. Mandiri Prabayar**

1. Mandiri prabayar
  2. Gazcard
  3. Indomaretcad
  4. E-tollcard

**f. Mandiri Kartu Kredit**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Mandirivisa
2. Mandirimastercard
3. SKYcard
4. Mandiri hypemartcard

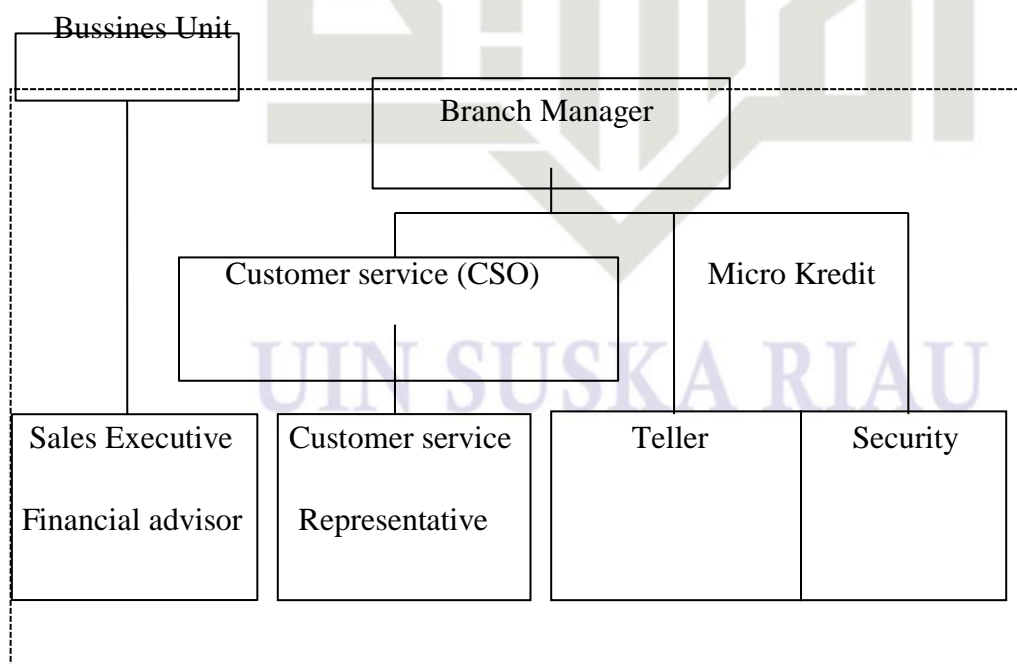
#### g. MandiriKreditKonsumen

1. Mandiri KPR
2. Mandiri KPR multiguna
3. Mandiri kredit tanpa agunan
4. Mandiri mitra karya
5. Mandiri tunas finance

### 4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepertemen organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Berikut penjelasan singkat tentang struktur organisasi PT.Bank Mandiri Pasir Pengaraian.

**Gambar 4.2 struktur organisasi PT.Bank Mandiri Pasir Pengarai**



Sumber: BankMandiri(persero), tbkcabangPasirPengaraian

#### 4.5 Job Description / Uraian Tugas

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab pada masing -masing jabatan dalam sturuktur organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) tbk cabang Pasir Pengaraian dapat diuraikansebagai berikut :

- a. BranchManager( Pimpinankantorcabang)
  1. Memberikan kebijakan atas kurs transaksi kepada nasabah tertentu sesuai dengan kewenangan yang di tentukan oleh kantor pusat
  2. Mengusulkan rencana pengembangan jaringan cabang berupa cash outlet atas dasar studi kelayakan
  3. Mewakili Bank Mandiri dalam berhubunga dengan pihak ketiga
  4. Memutuskan kebijaksanaan terhadap sdm untuk mencapai tujuan organisasi
  5. Mendayagunakan seluruh aset spoke untuk tercapainya target yang telah ditentukan
  6. Menandatangani / mengesahkan nota dengan transaksi di spoke
  7. Menindaklanjuti hasil audit dari auditor intern / ekstern
  8. Terlaksananya service standard sesuai standar yang telah ditentukan Bank Mandiri
- b. CustomerserviceOfficer( cso)
  1. Melaksanakan standar pelayanan difrontoffice sesuai dengan standar yang ditentukan Bank Mandiri
  2. Melaksanakan fungsi pemasaran/ promosi produk dana dan jasa bank mandiri antara lain produk tabungan, giro, deposito, payment point dan produk jasa lainnya
  3. Meneruskan permohonan nasabah ke CSO
  4. Kebenaran membuat dan memasukkan data ke dalam komputer
  5. Menjaga nama baik dan reputasi Bank Mandiri

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6. Mengadministrasikan dan mengelola surat-surat berharga dengan baik dan sesuai ketentuan
7. Melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh CSO
8. Dilakukannya proses dokumen ekspor dan impor nasabah sesuai standar prosedur dan kualitas yang telah ditetapkan
9. Melaksanakan transaksi trade services sesuai standar prosedur dan kualitas yang ditetapkan
10. Mengadministrasikan / membukukab seluruh transaksi tradeservices sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. Teller
  1. Memberikan pelayanan yang baik, cepat dan tepat kepada nasabah sesuai standar pelayanan teller
  2. Memproses transaksi tunai dan non tunai sesuai dengan batas kewenangannya
  3. Menyakini kebenaran dan keaslian uang tunai / bank notes dan warkat berharga
  4. Menyakini kebenaran pembukuan dan validasi
  5. Memberikan informasi kepada nasabah
  6. Menjaga keamanan, kebersihan, dan ketertiban pemakaian komputer
  7. Menjaga kerapian dan kebersihan counter teller
  8. Melakukan verifikasi dan menandatangani warkat transaksi
  9. Melaksanakan pengambilan uang ke cabang
- d. Customer Service Representative ( CSR)
  1. Menerima pembukaan dan penutupan rekening tabungan, deposito, giro mandiri, atm mandiri, serta jasa-jasa bank mandiri lainnya.
  2. Memberikan informasi dan penjelasan kepada nasabah sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku.
  3. Meneruskan permohonan ke cso.
  4. Mengadministrasikan dan mengelola surat-surat berharga dengan baik sesuai ketentuan.

5. Melaksanakan tugas-tugas khusus yang di berikan oleh cso.

e. Sales Executive Financial advisor

1. Memberikan saran kepada klien, baik perorangan atau perusahaan tentang investasi rekening tabungan, asuransi dan rencana pensiun

2. Memasarkan/menawarkan/menjual produk asuransi dari bank mandiri

3. Pelayanan klaim ataupun komplain asuransi dari nasabah bank mandiri

4. Mengirimkan report melalui sms ataupun report melalui bbm yang isinya berupa penerapan kerja harian kepada area sales manger (ASM).

5. Membantu klien menyusun rencana keuangan

6. Jalur distribusi ataupun pemasaran produk asuransi dari bank mandiri.

f. Micro Kredit

1. Bertanggung jawab atas nasabah yang akan memohon bantuan kredit

2. Mencari database yang menjadi calon nasabah yang akan melakukan pekredditan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang telah dijelaskan pada bab V dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,448 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh kepemimpinan naik 1 % maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,448. Dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif juga antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,450 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh Etos Kerja naik 1% maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,450. Dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif juga antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,378 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh Disiplin Kerja naik 1% maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,378. Dengan nilai konstanta dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 11.935
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-T) bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai t-hitung (5,529) > t tabel (1,682). Dengan nilai signifikan kepemimpinan kurang dari < 0,05 artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil uji parsial (uji -T) bahwa pengaruh Etos Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki



3. nilai  $t_{hitung} (4,779) > t_{tabel} (1,682)$ . Dengan nilai signifikan Etos Kerja kurang dari  $<0,05$  artinya Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil uji parsial (uji T) bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} (3,015) > t_{tabel} (1,683)$ . Dengan nilai signifikan kurang dari  $< 0,05$  artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) variabel kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung  $(10,612) > F_{tabel} (3,22)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Maka hipotesis ke empat yang menyatakan kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian diterima.
5. Dan berdasarkan hasil uji Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 91%, ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 91% sedangkan sisanya sebesar 9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.
6. Variabel dominan antara kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan yang mempunyai nilai Beta sebesar 0,472 lebih besar di banding variabel etos kerja dan disiplin kerja yang mempunyai nilai Beta 0,408 dan 0,170.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian untuk selalu memberikan contoh yang baik bagaimana melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerja, saya melihat komunikasi kurang terjalin dengan baik dan lancar disebabkan pemimpinnya banyak kurang peduli kepada karyawan. Karena pada dasarnya seorang pemimpin harus menjadi inspirasi untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kepuasan dalam bekerja
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian lebih memperhatikan sikap baik itu antar pemimpin, ataupun antar karyawan dan nasabah. Sehingga karyawan ataupun nasabah tidak merasa bahwa etos kerja yang kita terapkan itu kurang baik. Apabila hal ini diterapkan maka kepuasan kerja karyawan akan lebih meningkat. Hal ini karena masih banyak karyawan yang dalam melayani kurang sesuai dengan yang diharapkan.
3. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan aturan yang berlaku dengan cara menegaskan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan jam kerja. Sehingga dengan adanya hal ini bisa lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini karena masih banyak karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zanafa Publshing
- Al Qur'an Surat Al-Baqarah,ayat 10, *Al Qur'an dan Terjemahannya* ,Semarang:PT Karya Toha Putra
- Al Qur'an Surat An-Nisa ayat 59, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: PT.Karya Toha Putra
- Darodjat, Achmad. 2015 . *Konsep konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung : Refika Aditama
- Ginting, Desmon.2016. *Etos Kerja, Panduan Menjadi Karyawan yang Cerdas*, Jakarta : PT Elsx Media Komputindo
- Gozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Di Ponegoro
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Bumi Aksara,
- Mangkunegara,2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurrahmi Hayani, *Manajemen Pemasaran*, Pekanbaru: Suska Press, 2012
- Risai Veitzhal,2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat
- Robbins,Stephen. 2015. *Prilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat
- Robbins,Stephen P &Timothy A. Judge .2015. *Prilaku Organisaai*, Jakarta : Salemba Empat
- Sarmono,Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT.Elsx Media Kompetindo
- Satrohadiwiryoy, Siswanto B. 2005 . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* , Jakarta : PT.Bumi Aksara

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Sisca,Erbin,Dkk. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Siramo. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*, Bogor: PT. Grafika Mardi Yuana
- Sitarian,Sondang P.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Akasara
- Siregar,Sofiyan. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif* ,Jakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri
- Sutrisno,Edy.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Kencana
- Sutrisno,Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , Bandung:Alfabeta
- Supranto.2014. *Metode Riset Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta: PT.Rineka
- Sutrisno, Edy.2014. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Pertama), Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi Dengan SPSS* (Edisi Pertama), Yogyakarta: CV Andi AFFSET
- Suwanto. 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Wilson,Bangun . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bandung : Erlangga
- Zulkarnain, Wildan.2013. *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 1 Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum wr wb

Saya Siti Asnah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian **tentang**” **PENGARUH KEPEMIPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.BANK MANDIRI PASIR PENGARAIAN**.dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada bapak/ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum wr.wb.

Hormat saya,

Siti Asnah

11671202753

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
 Umur :  
 Lama Bekerja :  
 Jenis Kelamin :  
 Status :  
 Pendidikan Terakhir:

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pernyataan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria di bawah ini:
  - a. Sangat setuju (SS)
  - b. Setuju ( S )
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak setuju ( TS)
  - e. Sangat tidak setuju ( STS )
4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda di jamin sepenuhnya.





**PERNYATAAN**

Berilah tanda  $\surd$  pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kepuasan kerja					
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan prestasi yang saya berikan kepada perusahaan					
2	Saya merasa puas bekerja di perusahaan, karena perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada					
3	Saya merasa puas dengan atasan saya, karena atasan saya sangat bijaksana dalam memimpin perusahaan					
4	Saya merasa puas atas tunjangan tambahan yang di terapkan oleh perusahaan, karena tunjangan di berikan secara adil kepada seluruh karyawan					
5	Saya merasa puas atas penghargaan yang perusahaan berikan, karena sesuai dengan hasil kerja serta prestasi saya selama ini.					
6	Saya merasa puas atas prosedur dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan karena tidak memberatkan saya dalam bekerja					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

7	Saya merasa puas karena sesama rekan kerja kami selalu memberikan dukungan atas setiap pekerjaan yang kami lakukan					
8	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan kepada saya, karena itu saya sangat bertanggung jawab atas tugas yang saya terima					
9	Saya merasa puas karena sesama karyawan kami sering bertukar pikiran, saling komunikasi terhadap tugas yang di berikan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Kepemimpinan</b>					
1	Pemimpin saya sangat berwibawa					
2	Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Pemimpin dapat meberikan solusi tentang masalah yang terkait dengan pekerjaan					
4	Pemimpin berusaha terbuka atas situasi serta kondisi kerja yang ada					
5	Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya					
6	Pemipin selalu memberikan motivasi kepada bawahannya					
7	Pemimpin berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



8	Pemimpin selalu hadir tepat waktu,					
9	Pemimpin dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan					
10	Jika muncul permasalahan pemimpin cepat tanggap dalam mencari solusi					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Etos kerja Apapun pekerjaannya saya selalu bekerja dengan tulus dan penuh syukur, karena pekerjaan adalah sebuah amanah yang harus dijalani					
2	Setiap pekerjaan dan tugas-tugas yang di berikan selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab					
3	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh					
4	Walaupun Pekerjaan yang saya jalani sangat sulit saya selalu bekerja dengan semangat agar bisa mengembangkan setiap potensi yang ada					
5	Saya selalu Bekerja dengan keikhlasan karena setiap pekerjaan yang saya lakukan itu adalah ibadah					
6	Dalam bekerja saya selalu mencari hal-hal yang baru agar bisa semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa tercapai tujuan perusahaan					
7	Saya selalu menghormati					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	pekerjaan yang saya lakukan saat ini karena saya tidak menganggap rendah atas pekerjaan tersebut					
8	Saya selalu melayani setiap karyawan dengan baik, walaupun jabatan saya lebih tinggi dibandingkan yang lain					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Disiplin kerja					
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung					
4	Saya mentaati peraturan yang ada di perusahaan					
5	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya selalu membuat laporan harian saat bekerja					
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Setiap waktu yang diberikan saya selalu gunakan dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
9	Sesibuk apapun pekerjaan yang saya					



	terima saya tidak pernah meninggalkan nya sedikit pun saya terus mengerjakannya					
10	Walaupun peraturan yang ada di perusahaan memberatkan, saya selalu mematuhi nya					
1	Setiap pekerjaan yang saya terima saya bertanggung jawab menyelesaikannya dengan baik, sesuai dengan target perusahaan inginkan					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



Lampiran 2 Tabulai data kuesioner

TABULASI DATA KEPEMIMPINAN

Responden	Item Skor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	4	4	3	2	5	3	3	4	38
3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	45
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
10	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	32
11	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	34
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
16	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34
17	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	24
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
20	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	42
21	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
22	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
23	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	34
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
25	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	38
31	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	38
32	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	25
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	34

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





25	3	3	4	4	3	5	5	5	32
26	5	4	4	4	5	5	5	4	36
27	5	5	4	4	3	5	4	4	34
28	2	2	2	2	2	4	3	3	20
29	4	2	4	5	5	5	4	5	34
30	4	5	5	4	5	5	5	5	38
31	2	4	5	4	5	5	5	5	35
32	4	4	3	3	4	4	2	5	29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	4	4	4	5	5	5	34
35	3	4	3	5	5	5	5	4	34
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
37	3	4	5	3	4	5	5	5	34
38	2	3	5	5	5	4	5	5	34
39	5	5	3	4	3	4	4	4	32
40	4	5	4	5	5	4	4	4	35
41	1	1	1	1	1	1	2	2	10
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	4	5	5	39
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	3	2	4	5	5	5	5	5	34

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### TABULASI DATA DISIPLIN KERJA

Responden	Item Skor											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	5	40
3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45
8	4	5	5	5	5	2	5	2	4	3	4	40
9	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	45
10	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	40
11	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	40
12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
13	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
15	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	40
16	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	40
17	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	40
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
20	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
23	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45
24	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	40
25	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	40
26	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	44
27	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
28	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	40
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
30	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
31	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
32	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	40
33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	44
34	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	45
35	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

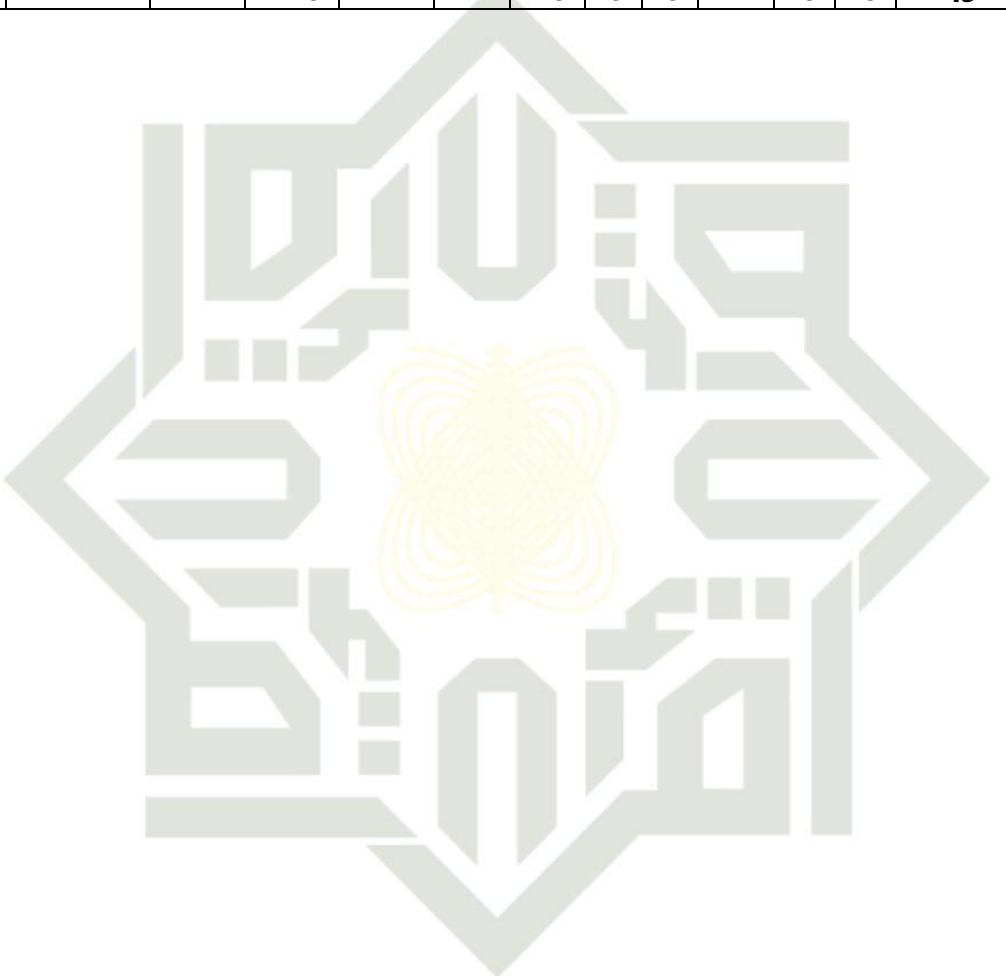
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	45
40	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
41	4	4	5	4	3	2	4	2	4	3	3	3	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	45
45	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### TABULASI DATA KEPUASAN KERJA

Responden	Item Skor									Jumlah
	Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Buruh Harian Lepas (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	36
3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	38
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	2	3	40
9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20
10	5	5	5	5	2	2	2	2	2	30
11	5	3	3	4	5	2	3	3	4	32
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	3	3	5	5	4	5	4	39
15	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15
16	5	5	5	2	2	2	4	2	3	30
17	2	2	3	3	2	2	2	2	2	20
18	5	5	5	5	5	5	3	3	2	38
19	5	5	5	5	5	4	5	3	3	40
20	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
21	5	4	4	3	4	5	5	5	5	40
22	5	5	2	5	2	2	5	2	2	30
23	2	2	3	3	3	4	4	3	4	28
24	2	1	1	2	2	1	2	2	1	14
25	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36
26	5	5	5	5	5	4	5	2	2	38
27	5	5	5	5	5	4	5	2	2	38
28	2	4	2	4	3	3	2	2	2	24
29	5	5	5	5	4	2	4	4	4	38
30	5	5	5	5	5	5	4	3	3	40
31	5	5	5	5	5	5	4	2	4	40
32	5	5	5	4	2	2	2	2	2	29
33	5	5	5	5	2	5	3	2	3	35
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

35	5	5	5	5	2	2	2	2	2	30
36	5	5	5	5	5	5	5	3	2	40
37	5	5	5	5	5	5	4	2	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	3	2	40
41	2	1	2	1	1	2	2	2	2	15
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	4	2	2	38



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 3 Uji Validitas Data Dan Realibilita**

**UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X1)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.9333	67.518	.786	.787	.964
VAR00002	33.7556	67.598	.883	.839	.961
VAR00003	33.8444	67.180	.830	.750	.963
VAR00004	33.9111	66.492	.859	.799	.962
VAR00005	33.8667	65.345	.925	.920	.959
VAR00006	33.8667	66.209	.826	.860	.963
VAR00007	33.9111	65.265	.858	.818	.962
VAR00008	33.8667	65.982	.861	.845	.961
VAR00009	33.9111	67.128	.796	.756	.964
VAR00010	33.9333	65.109	.828	.780	.963

**UJI VALIDITAS ETOS KERJA (X2)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.2000	48.800	.687	.751	.940
VAR00002	28.0667	47.791	.706	.756	.939
VAR00003	28.1333	45.300	.906	.877	.925
VAR00004	28.0444	47.771	.850	.783	.930
VAR00005	28.0000	45.273	.856	.827	.928
VAR00006	27.8667	48.164	.856	.763	.930
VAR00007	27.9556	47.407	.788	.792	.933
VAR00008	28.0444	47.089	.707	.634	.940

### UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.1556	15.043	.076	.423	.743
VAR00002	44.0889	15.356	.044	.596	.743
VAR00003	43.8000	15.300	.086	.442	.735
VAR00004	44.0444	13.543	.442	.411	.694
VAR00005	44.0667	13.609	.368	.367	.703
VAR00006	44.0667	12.564	.411	.627	.697
VAR00007	44.0444	12.816	.449	.505	.690
VAR00008	44.1778	12.104	.564	.646	.670
VAR00009	44.0222	13.613	.390	.515	.700
VAR00010	44.0444	12.316	.614	.815	.665
VAR00011	43.9333	12.609	.576	.791	.672

### UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.4000	59.609	.741	.854	.897
VAR00002	31.4889	59.119	.718	.872	.898
VAR00003	31.5556	58.162	.742	.758	.896
VAR00004	31.5556	59.434	.693	.745	.900
VAR00005	31.7778	54.995	.804	.775	.891
VAR00006	31.8222	56.149	.763	.731	.894
VAR00007	32.0000	58.773	.694	.543	.900
VAR00008	32.5333	60.891	.528	.777	.912
VAR00009	32.4444	60.525	.561	.776	.909

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

### UJI REABILITAS KEPEMIMPINAN (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.966	10

### UJI REABILITAS ETOS KERJA (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.943	8

### UJI REABILITAS DISIPLIN KERJA (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.723	.710	11

### UJI REABILITAS KEPUASAN KERJA (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.911	9

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

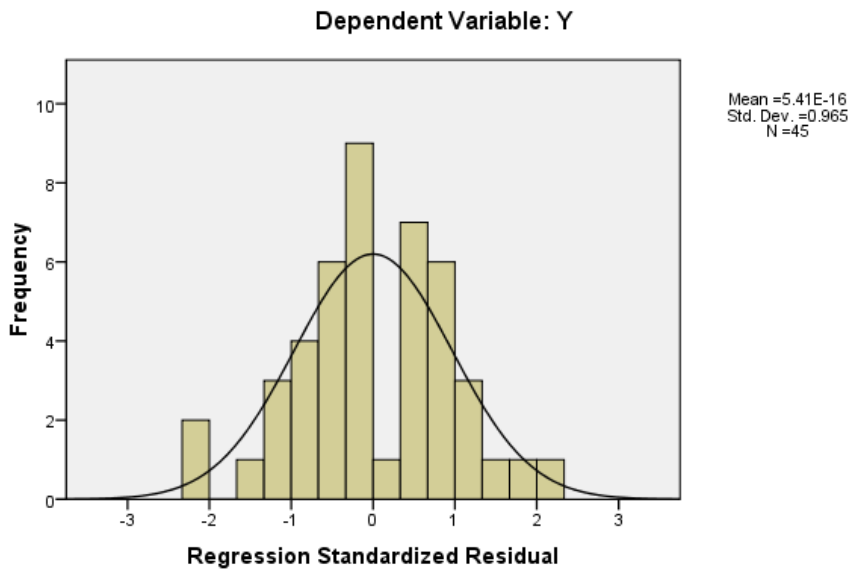


## Lampiran 4 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46267791
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.070
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951
a. Test distribution is Normal.		

Histogram



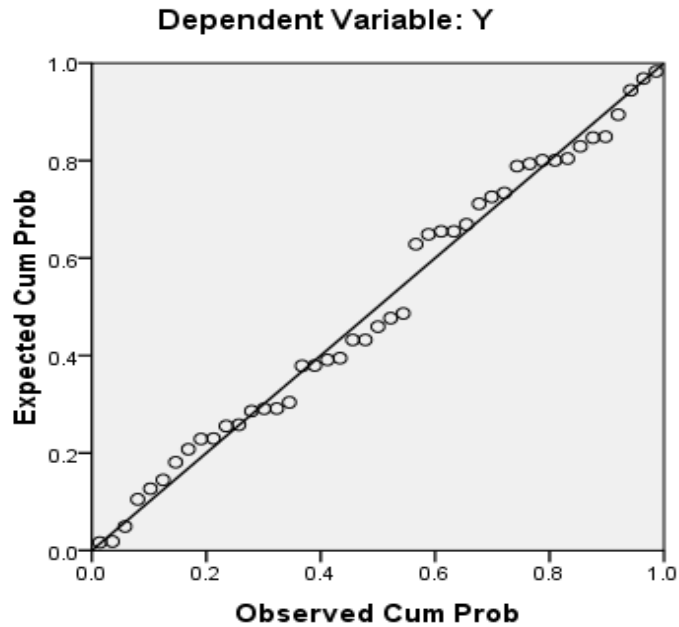
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Lampiran 5 Uji Multikolinearitas**

**HASIL Uji MULTIKOLINEARITAS**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.935	4.568		2.613	.013		
	X1	.448	.081	.472	5.529	.000	.275	3.643
	X2	.450	.094	.408	4.779	.000	.276	3.628
	X3	.378	.125	.170	3.015	.004	.631	1.584

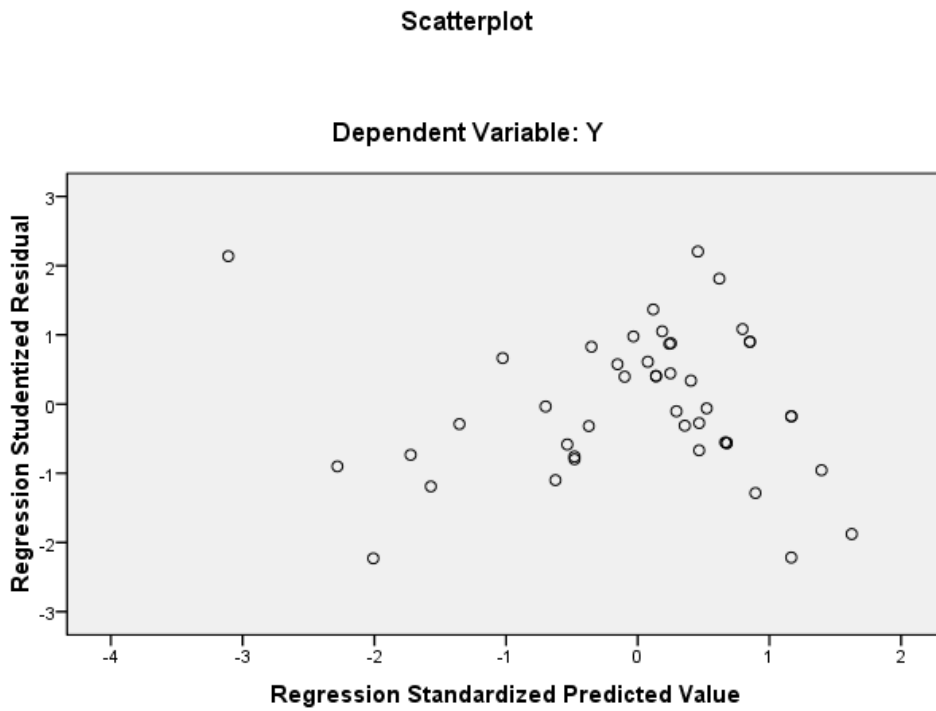
a. Dependent Variable: Y

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 6 Uji Heteroskedastitas**

**HASIL Uji HETEROSKEDASTISITAS**



**Lampiran 7 Uji Autokorela**

**HASIL Uji AUTOKORELASI DURBIN-WATSON**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.912	2.55119	1.688

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.912	2.55119	1.688

b. Dependent Variable: Y

**Lampiran 8 Uji Linier Berganda**

**HASIL UJI LINEAR BERGANDA**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.935	4.568		2.613	.013
X1	.448	.081	.472	5.529	.000
X2	.450	.094	.408	4.779	.000
X3	.378	.125	.170	3.015	.004

a. Dependent Variable: Y

**HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.935	4.568		2.613	.013
X1	.448	.081	.472	5.529	.000
X2	.450	.094	.408	4.779	.000
X3	.378	.125	.170	3.015	.004



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.935	4.568		2.613	.013
X1	.448	.081	.472	5.529	.000
X2	.450	.094	.408	4.779	.000
X3	.378	.125	.170	3.015	.004

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 9 Uji Simultan (Uji F)**

**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2979.061	3	993.020	152.572	.000 <sup>a</sup>
	Residual	266.850	41	6.509		
	Total	3245.911	44			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi**

**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.912	2.55119

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BIOGRAFI PENULIS**

Assalamua'laikum Wr. Wb



Penulis bernama **SITI ASNAH** yang lahir pada tanggal 24 Desember 1995 di Pasir Pengaraian, Kab. Rokan Hulu. Penulis merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara dari ayah yang bernama Siaruddin dan ibu bernama Ummi Tati. Adapun riwayat pendidikan formal yang telah penulis tempuh adalah sebagai berikut, tamat Pendidikan Sekolah Dasar pada SD No. 002 Rambah, Kab.Rokan Hulu pada tahun 2009. Tamat Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada MTSN 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Riau tahun 2012. Tamat Pendidikan Sekolah MAN 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu tahun 2015. Melanjutkan Pendidikan Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tahun 2021

Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan magang/PKL di Kantor BAPPEDA dan juga telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di desa masda makmur kecamatan rambah samo. Penulis melakukan penelitian pada bulan Febuari 2020 dengan judul, “ *pengaruh kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Pasir Pengaraian*”. Akhirnya pada tanggal 05 febuari 2021 penulis di munaqasyahkan dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN SUSKA RIAU dan dinyatakan lulus dengan gelar sarjana Ekonomi (SE).

*Amin yaa rabbal 'alamin . . . . .*

**Wassalaamu'alaikum Wr. Wb**

