



UN SUSKA RIAU

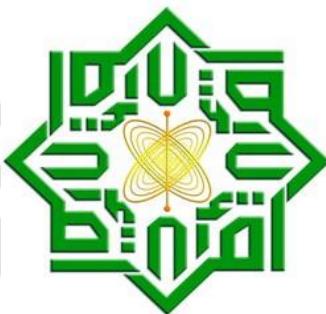
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT AGRITASARI PRIMA KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN
PELALAWAN RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

(S1) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

SITI CHAIRUN NISA

12070120742

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025

Hak
Dilindungi Undang-Undang

© Hak

ptka milik UIN

SUSKA

Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SITI CHAIRUN NISA
NIM : 12070120742
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT AGRITASARI PRIMA KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN RIAU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. NURLASERA, S.E., M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL

Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



UIN SUSKA RIAU

© H

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 Chairun Nisa
Nim : 12070120742
ProgramStudi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau
Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua
Dr. Mahyarni, SE., MM.
NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris
Hijratul Aswad, SE., M.Ak
NIP. 19860912 202012 1 006

Pengaji 1
Endrianto Ustha, ST., MM
NIP. 19690925 202321 1 003

Pengaji 2
Meri Sandora, SE., MM
Nip. 19790505 200710 2 001

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.

Lampiran Surat
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Chairun Nisa
NIM : 12070120742
Tempat/Tgl Lahir : Gading Rejo, 12 Mei 2002
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawaran Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agribasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 28 juni 2025
Yang membuat pernyataan

Siti Chairun Nisa
NIM. 12070120742

* Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



UIN SUSKA RIAU

© |

c i p t a m i l i

J u s k a R i a

S a r t H i l a n g C

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.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT AGRITASARI PRIMA KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN RIAU

OLEH
SITI CHAIRUN NISA
12070120742

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan total sampel 178 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan model persamaan struktural dan di analisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja, Sebaliknya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan maupun antara disiplin kerja dan kinerja. Hasil koefisien determinasi sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATION OF JOB SATISFACTION AT PT AGRITASARI PRIMA, LANGGAM DISTRICT, PELALAWAN REGENCY, RIAU

BY
SITI CHAIRUN NISA
12070120742

The purpose of this study is to examine the effect of leadership style and work discipline on employee performance through the mediation of job satisfaction at PT Agritasari Prima, Langgam District, Pelalawan Regency, Riau. The sampling method used in this research is simple random sampling with a total of 178 employees. The data used consist of both primary and secondary data. The research employs a quantitative analysis method using structural equation modeling (SEM), analyzed with the SmartPLS software. The results of the study show that job satisfaction has a significant influence on employee performance. However, leadership style does not have a direct relationship with job satisfaction. On the contrary, leadership style has a strong and significant effect on employee performance. In addition, work discipline significantly affects both job satisfaction and employee performance. Nevertheless, the mediation analysis indicates that job satisfaction does not significantly mediate the relationship between leadership style and employee performance, nor between work discipline and employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 78.8%, while the remaining 21.2% is influenced by other variables not observed in this study.

Keywords: Leadership style, Work discipline, Job satisfaction, Employee performance

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

© |

c i p t a m i l i k U I N S u s k a R i a u

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.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Shalawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada orang tua saya Ayahanda (Alm M. Chanifudin), Ayahanda Asril dan Ibunda Sustra Yeni serta kedua saudara saya M. Yusup Ainul Yaqin dan Ikhsani Facturahman yang telah memberikan dukungan do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, karya ini saya persembahkan sebagai wujud terima kasih.
2. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak, CA, selaku Rektor UIN Suska Riau beserta Staf.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Penasehat Akademis Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Nurlasera, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan arahan berupa motivasi dan arahan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliah.
11. Seluruh karyawan dan pihak terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah



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.

memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.

12. Pihak perusahaan PT. Agritasari Prima Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.
13. Kepada diri saya sendiri Siti Chairun Nisa terima kasih telah berani melangkahkan kaki untuk kejenjang perkuliahan ini dan berani untuk bangkit menyelesaikan kuliah ini. Bertahan sejauh ini dari hantaman sakit dan kendala "people come and go" serta badi hidup yang tak terduga. Terima kasih masih tetap hidup, terima kasih tetap bertahan. Kita tidak tau takdir sejauh mana membawa kita untuk bertemu dan berpisah terima kasih diriku masih tetap bertahan sampai detik ini, terima kasih ya Allah. Terima kasih sudah menjadi tempat perlindungan bagi dirimu sendiri ketika kendala "people come and go" menghampiri. Terima kasih sudah menunjukkan kekuatan dan ketabahan dalam menghadapi lika-liku kehidupan ini. Kamu telah membuktikan bahwa kamu lebih kuat dari yang kamu kira, lebih tangguh dari yang kamu duga. Setiap langkahmu, setiap keputusanmu, dan setiap perjuanganmu adalah bukti nyata dari semangatmu. Semoga kamu terus menemukan kekuatan dalam dirimu sendiri, semoga kamu terus belajar dari setiap pengalaman, dan semoga kamu terus menjadi versi terbaik dari dirimu. Terima kasih, diri sendiri, atas segala perjuangan dan pengorbananmu. Kamu pantas mendapatkan cinta, kasih sayang, dan penghargaan dari dirimu sendiri."



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.

14. Terima kasih kepada Cindy Dea Safitri, S.M yang telah berkenan menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan ini, yang menjadi sahabat penulis dari kelas 11 Aliyah hingga saat ini dan sama-sama memperoleh gelar yang sama seperti penulis dan terima kasih kepada pemilik NIM 12070110633 yang telah memberikan dukungan dan bantuannya menjadi rekan perangkat kelas bersama dari semester 1-7. Serta juga teman-teman pemilik tanggal lahir 27 Maret 1996, 21 Mei 2002, 18 Agustus 2001, 4 Februari 2002, 19 April 1999 dan 24 Juli 2002 yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Dukungan dan semangat serta bantuan tanpa pamrih kalian semoga dibalas oleh Allah SWT serta semoga tetap menjadi orang baik dan memberikan kebahagiaan serta kesuksesan untuk kita semua dan saya beruntung memiliki kalian dalam hidup saya. Sekali lagi terima kasih yea....

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan dikemudian hari. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya tulis yang bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca dan bidang pendidikan umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 29 April 2025

Siti Chairun Nisa
12070120742



ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Teori Dua Faktor	11
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2.1 Gaya Kepemimpinan Tranformasional	12
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	13
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	14
2.3 Disiplin Kerja	15
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.5 Kepuasan Kerja Karyawan.....	25
2.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	26
2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	27
2.6 Pandangan Islam	32
2.6.1 Gaya Kepemimpinan	32
2.6.2 Disiplin Kerja.....	34
2.6.3 Kinerja Karyawan	36
2.6.4 Kepuasan Kerja Karyawan	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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 Sultan Syarif Kasim Riau	
BAB I KONSEP METODE PENELITIAN	
1.1 Kerangka Pemikiran.....	39
1.2 Hipotesis.....	40
1.3 Konsep Operasional Variabel.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
2.1 Populasi dan Sampel	48
2.2 Teknik Pengumpulan Data	49
2.3 Teknik Analisa Data	50
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	53
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan	53
3.2 Visi dan Misi Perusahaan	53
3.3 Struktur Organisasi.....	54
3.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	55
BAB V HASIL & PEMBAHASAN.....	57
4.1 Karakteristik Responden.....	57
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
4.3 Analisis Kuantitatif.....	66
5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
5.3.2 Pengujian Hipotesis	78
5.3.3 Pembahasan	81
BAB VI PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	91
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	101



UN SUSKA RIAU

© |

c i p a m i l i k u i n s u s k a r i a u

S t a b e l I l a m b a

U n i v e r s i t y o f S u l t a n S y a r i f K a s i m R i a u

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

Tabel 1.1 Disiplin Kerja Karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2. 2 Konsep Operational Variabel Penelitian.....	47
Tabel 5. 1 Rincian Pendistribusian dan Pengembalian Kuesioner	57
Tabel 5. 2 Identitas Usia.....	58
Tabel 5. 3 Identitas Jenis Kelamin	58
Tabel 5. 4 Identitas Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 5. 5 Identitas Lama Bekerja.....	59
Tabel 5. 6 Loading Factor	67
Tabel 5. 7 Loading Factor	69
Tabel 5. 8 Nilai Validitas Diskriminan Fornel-Larcker Criterion	70
Tabel 5. 9 Cross Loading	72
Tabel 5. 10 Average Variance Extracted.....	73
Tabel 5. 11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	73
Tabel 5. 12 Nilai R-Square.....	74
Tabel 5. 13 Path coefficient (mean, STDEV, T- Values, p values).....	75
Tabel 5. 14 Hasil Uji Hipotesis	79



UN SUSKA RIAU

© |

Ciptamik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pimikiran.....	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau	54



UN 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 LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2 Surat Izin Riset	109
Lampiran 3 Surat Penyelesaian Riset.....	110
Lampiran 4 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	111
Lampiran 5 Tabulasi Gaya Kepemimpinan.....	114
Lampiran 6 Tabulasi Disiplin Kerja	117
Lampiran 7 Tabulasi Kepuasan Kerja	121
Lampiran 8 Outer Loading.....	124
Lampiran 9 Gambar Inner Model	125
Lampiran 10 Validitas Diskriminasi Metode Fornell-Larcker Criterion.....	125
Lampiran 11 Cronbach Alpha	125
Lampiran 12 R-square.....	126
Lampiran 13 Inner Model	126
Lampiran 14 Path Coefisient.....	127

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 I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagai organisasi yang berkembang, perusahaan juga harus menjalankan aktivitas sesuai dengan visi dan misinya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan didorong untuk mengelola bisnis tidak hanya demi keuntungan, tetapi juga untuk menjalankan fungsi sosial dan memperluas usaha pada tingkat pertumbuhan tertentu yang diukur melalui indikator keuangan yang ditetapkan. Dalam proses tersebut, kinerja karyawan memegang peran krusial karena mereka lah yang menjalankan operasional harian yang secara langsung memengaruhi pencapaian target bisnis. Ketika perusahaan didukung oleh sistem informasi yang tepat, maka akan lebih mudah untuk menghasilkan indikator keuangan secara real-time, yang selanjutnya memungkinkan manajemen membaca, menganalisis, dan mengambil keputusan dengan cepat dan akurat. Namun, keberhasilan sistem tersebut sangat bergantung pada kualitas dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas serta ketepatan mereka dalam menyajikan data dan laporan. Dengan demikian, optimalnya kinerja karyawan menjadi fondasi penting dalam mendukung tercapainya pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan secara menyeluruh (Ovianti & Fadli, 2022, p. 111).

Namun demikian, dalam realitasnya, tidak semua perusahaan mampu menjaga konsistensi kinerja karyawan secara optimal. Hal ini juga terjadi di PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau. PT Agritasari Prima adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Perusahaan

**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.

ini memiliki jumlah karyawan yang berperan penting dalam menjalankan operasional sehari-hari dan mencapai tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam kesuksesan perusahaan. Berdasarkan data penilaian kinerja selama lima tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

Pada tahun 2018, jumlah karyawan sebanyak 288 orang, dengan rincian sebanyak 90 orang memperoleh hasil sangat baik, 80 orang baik, 60 orang cukup, 40 orang kurang, dan 18 orang buruk. Pada tahun 2019, jumlah karyawan 300 orang, yang memperoleh hasil sangat baik sebanyak 95 orang, baik 85 orang, cukup 70 orang, kurang 35 orang, dan buruk 15 orang. Pada tahun 2020, jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 290 orang, terdiri dari 85 orang dengan hasil sangat baik, 75 orang baik, 80 orang cukup, 40 orang kurang, dan 10 orang buruk. Tahun 2021, jumlah karyawan sebanyak 300 orang, dengan rincian 100 orang memperoleh hasil sangat baik, 80 orang baik, 75 orang cukup, 45 orang kurang, dan tidak ada yang dinyatakan buruk. Sementara itu, pada tahun 2022, jumlah karyawan sebanyak 305 orang, yang memperoleh hasil sangat baik sebanyak 110 orang, baik 85 orang, cukup 65 orang, kurang 40 orang, dan buruk 5 orang. Terakhir, pada tahun 2023, jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 320 orang, dengan rincian 115 orang memperoleh hasil sangat baik, 90 orang baik, 60 orang cukup, 35 orang kurang, dan 20 orang buruk.

Ada beberapa yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan

**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.

organisasi. Dalam konteks perusahaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu bersikap tegas namun adil, memberikan contoh yang baik, serta mampu menjalin komunikasi dua arah secara efektif cenderung akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Dinisari, 2020).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2024), (Amalia et al., 2024), (Marlius & Melaguci, 2024), (Mutiara et al., 2024) dan (Putra et al., 2024) yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2022) menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin dapat diartikan sebagai langkah pencegahan terhadap pelanggaran aturan yang telah disetujui bersama dalam pelaksanaan kerja, agar tindakan sanksi tidak perlu dilakukan. Selain itu, disiplin digunakan oleh manajer sebagai alat untuk menjalin kerja sama dengan karyawan guna meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya mematuhi norma dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Pranitasari & Khotimah, 2021, pp. 23–24).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Fenomena penurunan disiplin kerja ini tercermin dalam data kinerja karyawan PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau dari tahun 2018 hingga 2023:

Tabel 1. 1 Disiplin Kerja Karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau

Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	PHK / Jenis Pelanggaran
2019	20	-	-	11 Terlambat, 5 Pulang Cepat, 4 Tidak Hadir
2020	10	-	-	5 Terlambat, 2 Pulang Cepat, 3 Tidak Hadir
2021	13	-	-	7 Terlambat, 3 Pulang Cepat, 3 Tidak Hadir
2022	15	-	-	8 Terlambat, 3 Pulang Cepat, 4 Tidak Hadir
2023	30	-	-	17 Terlambat, 7 Pulang Cepat, 6 Tidak Hadir

Sumber data: *PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau*, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan data mengenai tingkat kedisiplinan karyawan PT. Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau selama periode tahun 2019 hingga 2023. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa perusahaan secara rutin mengeluarkan Surat Peringatan 1 (SP 1) kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, seperti keterlambatan datang ke tempat kerja, pulang lebih cepat dari jam kerja, serta ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Pada tahun 2019, tercatat 20 SP 1 yang dikeluarkan, dengan rincian 11 kasus keterlambatan, 5 kasus pulang cepat, dan 4 kasus tidak hadir. Jumlah ini sempat menurun pada tahun 2020 menjadi 10 SP 1, namun kembali mengalami peningkatan secara bertahap pada tahun-tahun berikutnya, hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan jumlah 30 SP 1. Di tahun tersebut tercatat 17 karyawan terlambat, 7 karyawan pulang lebih cepat, dan 6 karyawan tidak hadir tanpa

**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.

keeterangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (M. S. Hidayat et al., 2024) & (Netral Hondo, 2024), (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), (Anggraini et al., 2024) dan (SL & Baharuddin, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azis et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang muncul sebagai hasil dari persepsi mereka terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa puas, maka mereka akan bekerja lebih produktif, menunjukkan sikap positif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi, munculnya pelanggaran disiplin, serta keengganan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan (Isvandiari & Idris, 2018, p. 17).

Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan perasaan dihargai dan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan kedisiplinan yang ditegakkan secara adil dan konsisten dapat menciptakan rasa keadilan dan keteraturan, yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan terhadap sistem kerja yang berlaku.

Dengan demikian, untuk memahami secara menyeluruh penyebab



UIN SUSKA RIAU

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

penurunan kinerja karyawan, perlu dianalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk perilaku dan performa karyawan. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat mengambil langkah strategis yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasional secara berkelanjutan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, studi oleh Jolanda Lisdawati Ndolu dkk. (2022) dan Muhammad Teguh Setiadi dan Lutfi (2021) mengindikasikan adanya efek yang bervariasi pada kinerja karyawan, yang sering kali dimediasi oleh disiplin kerja. Demikian pula, Ipan Hilmawan (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Sebaliknya, Yuni Yulia Putri (2017) tidak menemukan pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya di PT Gearindo Prakarsa Surabaya. Temuan-temuan yang bertentangan ini menyoroti perlunya penyelidikan lebih lanjut mengenai interaksi spesifik antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks PT Agritasari Prima.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian model mediasi yang komprehensif di lingkungan unik PT Agritasari Prima. Meskipun studi sebelumnya telah meneliti variabel-variabel ini secara terpisah atau dalam kombinasi yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

berbeda, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dengan menganalisis secara mendalam bagaimana kepuasan kerja karyawan berperan sebagai mekanisme mediasi utama antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks spesifik perusahaan tersebut. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang kontradiktif, ditambah dengan lokasi penelitian yang spesifik (PT Agritasari Prima di Kabupaten Pelalawan, Riau) yang memiliki karakteristik budaya dan operasional yang khas, menjadikan penelitian ini krusial untuk memberikan pemahaman yang lebih nuansa dan kontekstual mengenai dinamika sumber daya manusia di sektor ini.

Berdasarkan *research gap* dan *novelty* yang telah dijelaskan maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Agritasari Prima Kabupaten Pelalawan”.

1. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau?
2. Apakah terdapat hubungan langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan 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.

3. Apakah terdapat hubungan langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau?
4. Apakah terdapat hubungan langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau?
5. Apakah terdapat hubungan langsung Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau?
6. Apakah terdapat hubungan tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau?
7. Apakah terdapat hubungan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan 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.

2. Untuk mengetahui hubungan langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.
3. Untuk mengetahui hubungan langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.
4. Untuk mengetahui hubungan langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.
5. Untuk mengetahui hubungan langsung Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.
6. Untuk mengetahui hubungan tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.
7. Untuk mengetahui hubungan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau

1. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui sebagai informasi dan pertimbangan terhadap pengaruh pada Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.

Bagi penulis dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.

Bagi peneliti di masa depan, temuan dalam penelitian ini diharapkan menjadi landasan atau masukan berharga dalam mengeksplorasi isu sejenis.

**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**KAJIAN TEORI****2.1 Teori Dua Faktor**

Penelitian ini didasarkan pada Teori Dua Faktor Herzberg yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan pribadi berkaitan langsung dengan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, faktor hygiene seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan kebijakan perusahaan—termasuk di dalamnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja—tidak secara langsung menciptakan kepuasan, tetapi jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Kepemimpinan yang adil dan tegas serta kedisiplinan yang konsisten akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan..

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam (Arifin, 2018), menyatakan Gaya kepemimpinan mencerminkan karakter dan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui gaya yang tepat, seorang pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mampu membangkitkan kesadaran dan kemauan bawahan untuk bekerja secara sukarela demi keberhasilan Bersama (Putra et al., 2022, p. 33)

**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.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup pola tindakan yang konsisten, baik yang terlihat maupun tidak, serta mencerminkan keyakinan pemimpin terhadap potensi bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diteliti dan dianggap efektif dalam konteks organisasi modern adalah gaya kepemimpinan transformasional.

2.2.1 Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Gaya kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada akhir tahun 1970-an dalam (Pratiwi, 2025) yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam membangkitkan motivasi, memberikan inspirasi, serta mendorong terjadinya perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional berperan dalam memengaruhi dan membina para pengikutnya dengan meningkatkan kesadaran mereka terhadap tujuan bersama serta pentingnya mencapai hasil yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong para karyawan untuk melampaui batas ekspektasi mereka. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya fokus pada hasil kerja semata, tetapi juga berupaya meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, dan keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Istilah “transformasional” sendiri berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah, menjelaskan, atau mewujudkan sesuatu menjadi lebih baik.

**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 konteks kepemimpinan, konsep ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, membimbing, dan membangkitkan semangat kerja bawahannya agar mampu mencapai hasil yang luar biasa dan menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006 dalam Lempoy et al., 2025).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut h. Joseph reitz dalam rahayu et al., (2017) yaitu :

- a. Kepribadian pemimpin, yang dibentuk dari pengalaman, nilai-nilai, dan latar belakang, berperan besar dalam menentukan gaya kepemimpinan yang dipilih.
- b. Sikap dan ekspektasi atasan terhadap bawahan mempengaruhi cara pemimpin menjalankan gaya kepemimpinan.
- c. Ciri-ciri bawahan, termasuk perilaku dan harapan mereka, turut memengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan.
- d. Tugas dan tanggung jawab bawahan juga memengaruhi pendekatan kepemimpinan yang diterapkan.
- e. Suasana kerja dan kebijakan perusahaan berdampak pada perilaku serta harapan karyawan, yang kemudian memengaruhi gaya kepemimpinan.
- f. Ekspektasi dan tingkah laku rekan kerja turut memberi pengaruh pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin. (nadya pally & septyarini, 2022, p. 142)

**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.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Setiawan, 2019),

menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.

2. Kemampuan Motivasi

Kemampuan untuk memotivasi mendorong anggota organisasi agar menggunakan keterampilan, energi, dan waktunya secara optimal dalam menjalankan tugas guna mewujudkan sasaran organisasi.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi adalah kesanggupan seseorang dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau informasi kepada orang lain dengan cara yang mudah dipahami, baik melalui interaksi langsung maupun melalui media.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin dituntut untuk mampu mengarahkan bawahan agar mengikuti instruksinya dengan memanfaatkan kewenangan yang dimiliki, baik secara pribadi maupun berdasarkan posisi, demi keberlangsungan dan kepentingan jangka panjang perusahaan. Dalam prosesnya, pemimpin dapat menyampaikan perintah dengan berbagai pendekatan komunikasi,

**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.

mulai dari tegas hingga keras, guna memastikan pekerjaan dilakukan secara tepat.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap bawahan adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang tedapat pada organisasi.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan (Putra et al., 2022, pp. 33–34)

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:86) Disiplin mencerminkan sikap sukarela dan kesediaan individu dalam mengikuti aturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Dari pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja berarti kesanggupan untuk mematuhi peraturan kerja dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Kasmir (2021) Disiplin kerja merupakan bentuk dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan sungguh-sungguh. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menafsirkan disiplin kerja sebagai usaha maksimal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2016:129) Disiplin kerja adalah sebagai

**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.

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut pendapat ahli tersebut peneliti memberi makna bahwa disiplin kerja adalah melaksanakan manajemen dengan memperteguh pedoman yang ada (Riko et al., 2019, p. 36)

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan wujud kesadaran dan kepatuhan terhadap tanggung jawab yang dipercayai, termasuk menjalankan tugas-tugas kantor dan hadir sesuai jam kerja yang berlaku. Ketika disiplin meningkat, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan bekerja dengan tulus demi mencapai target Perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021, p. 22).

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin dapat diartikan sebagai langkah pencegahan terhadap pelanggaran aturan yang telah disetujui bersama dalam pelaksanaan kerja, agar tindakan sanksi tidak perlu dilakukan. Selain itu, disiplin digunakan oleh manajer sebagai alat untuk menjalin kerja sama dengan karyawan guna meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya mematuhi norma dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilindungi menurut sebagian atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Pranitasari & Khotimah, 2021, pp. 23–24).

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Jumlah kompensasi yang diberikan turut memengaruhi semangat kerja karyawan.
 - b. Keteladanan dari pimpinan menjadi faktor penting dalam membentuk sikap disiplin.
 - c. Kejelasan aturan yang berlaku menjadi acuan bagi karyawan dalam bertindak.
 - d. Pimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan akan mendukung kedisiplinan.
 - e. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berperan dalam memastikan kepatuhan kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- f. Perhatian pimpinan terhadap karyawan menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan kepatuhan.
- g. Terbentuknya rutinitas atau budaya kerja yang mendukung kedisiplinan karyawan secara berkelanjutan (Pranitasari & Khotimah, 2021, p. 25).

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115)

terdiri dari beberapa komponen berikut.:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021, p. 4)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada perilaku yang berhubungan langsung dengan proses menghasilkan barang dan jasa. Informasi tentang kinerja sangat penting digunakan sebagai alat evaluasi kesesuaian antara hasil kerja dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Akan tetapi dalam kenyataannya cukup banyak organisasi atau perusahaan justru kurang atau tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut (Moheriono, 2014) mengemukakan bahwa, Performance adalah deskripsi tentang seberapa baik pelaksanaan program dan kebijakan organisasi dalam mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategis (Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia & Hendra, 2020, pp. 2–3)

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Selanjutnya pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”(Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia & Hendra, 2020, p.

3)

Kunci kesuksesan dari perusahaan yakni dari kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya, disamping itu perusahaan tidak selalu menerapkan level kinerja setinggi mungkin, akan tetapi perbaikan yang berkesinambungan selalu dilakukan agar tingkat kualitas perusahaan selalu terjaga sehingga tujuan perusahaan mudah

**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.

tercapai. Hasil kerja yang dicapai sedemikian rupa merupakan bentuk dari kinerja karyawan untuk perusahaan (Ovianti & Fadli, 2022, p. 111)

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Mangkuprawira (2017 : 122) mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan proses yang dilakukan manajemen untuk mengarahkan karyawan agar mematuhi standar organisasi secara terstruktur demi tercapainya tujuan perusahaan.

Performance yang menjadi asal kata kinerja, sering diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sesungguhnya kinerja mencakup aspek yang lebih luas, termasuk bagaimana pekerjaan tersebut dijalankan sepanjang prosesnya (Wibowo, 2016 : 7). Sementara Robbins & Judge (2015 : 260) Definisi kinerja adalah capaian yang diperoleh oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan persyaratan dan standar yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Sedangkan Edison (2016 : 176) Kinerja mencerminkan hasil kerja organisasi, baik yang mencari keuntungan maupun yang tidak, selama periode tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diembannya (Amelia & Ratnawili, 2023, p. 78).

**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 itu menurut Handoko (2019 : 135) penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidak-akuratan transformasional.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil.
10. Tantangan-tantangan eksternal (Amelia & Ratnawili, 2023, p. 79)

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2018:233-234) Performa kerja adalah hasil dari perpaduan kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi individu.

1. Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari IQ dan kemampuan nyata (knowledge dan skill). Pemimpin dan pegawai dengan IQ tinggi dan keterampilan yang sesuai jabatan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi (Motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Karyawan dengan sikap proaktif dan positif 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan kerja akan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, sebaliknya karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap situasi kerja cenderung memiliki motivasi rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas, iklim, kebijakan, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja (Nur & Yurika, 2023, p. 32)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-193) adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Skill dan kemampuan adalah kemampuan teknis seseorang dalam pekerjaan yang, apabila meningkat, akan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai standar.

2. Pengetahuan

Pengetahuan mencakup pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang memadai biasanya menghasilkan hasil pekerjaan yang baik, dan sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja adalah skema pekerjaan yang dirancang untuk mendukung karyawan mencapai tujuan secara efektif.. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian adalah ciri khas karakter seseorang yang membedakannya dari orang lain. Mereka yang berkepribadian baik biasanya 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.

dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab sehingga memperoleh hasil kerja yang baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pendorong yang membuat seseorang melakukan pekerjaan. Ketika motivasi berasal dari dalam diri atau lingkungan sekitar, karyawan akan ter dorong untuk bekerja secara baik dan efisien.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti perilaku pemimpin dalam mengelola dan memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pola kebiasaan dan norma yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Kebiasaan dan norma ini diakui secara umum dan wajib dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seperti senang atau bahagia yang dirasakan sebelum dan setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Perasaan tersebut dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja disekitar

**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.

Lingkungan kerja adalah kondisi dan atmosfer tempat bekerja yang terdiri dari ruang kerja, pengaturan tempat, sarana pendukung, serta hubungan dengan rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan dedikasi dan kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugas serta membela perusahaan.

12. Komitmen

Komitmen adalah kesungguhan karyawan untuk taat pada kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja mencakup usaha karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, salah satunya dengan tidak terlambat masuk kerja.(Agusria et al., 2020, p. 62)

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2018:233-234) menyatakan Penilaian kinerja karyawan akan lebih efektif jika standar pekerjaan disusun secara jelas dan dapat diukur. Terdapat empat indikator kinerja karyawan diantaranya :

1. Kualitas pekerjaan

Untuk mencapai kualitas pekerjaan yang diinginkan, setiap karyawan wajib memenuhi persyaratan yang sudah ada.

2. Ketepatan waktu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Dengan karakteristik yang berbeda-beda, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tertentu tepat waktu karena pekerjaan tersebut terkait dengan tugas lain.

3. Kehadiran

Setiap karyawan dituntut untuk selalu hadir dan menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu.

4. Kemampuan Kerjasama

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan langkah yang dilakukan para pekerja terhadap tugas dan kewajibannya untuk menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, serta mentaati peraturan yang sudah dibuat perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sesuai dengan ketentuan tersebut. (Nur & Yurika, 2023, p. 32)

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut pendapat dari Hasibuan (2020 : 202) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional suka dan cinta terhadap pekerjaan, yang nampak dari moral, kedisiplinan, dan prestasi, serta dapat dirasakan dalam dan diluar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan tentang pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi dan karakteristiknya. Karyawan puas cenderung jarang absen, berkontribusi positif, dan setia, sementara yang tidak puas lebih sering absen, mengalami stres, dan mencari pekerjaan lain. Selain itu hubungan ini semakin tinggi

**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.

balas jasa yang dilakukan kedua belah pihak akan memberikan efek yang bagus juga untuk kedua belah pihak (Amelia & Ratnawili, 2023, p. 79)

Kepuasan kerja dapat mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan, karyawan yang puas juga akan cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Sementara jika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan cenderung menunjukkan sikap seperti bermalas-malasan, kerja yang asal-asalan, mogok kerja, atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Hal ini tentunya akan berdampak buruk dan sangat merugikan bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana cara ia memandang pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dapat dicerminkan dari bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya.

2.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Herzberg dalam (Londok et al., 2019, p. 123) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Kompensasi, promosi, lingkungan fisik dan karakteristik pekerjaan.

1. Kompensasi mencakup seluruh pendapatan, baik uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusinya pada perusahaan..

**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. Peran promosi sangat vital bagi karyawan dan sering menjadi sesuatu yang diidamkan. Melalui promosi, kemampuan dan kecakapan karyawan diakui untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
3. Lingkungan fisik dan karakteristik pekerjaan yaitu lingkungan kerja yang segala sesuatunya yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karakteristik pekerjaan yaitu sifat yang melekat dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan (Londok et al., 2019, p. 123)

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi (2018:82) menyebutkan dan menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, yaitu tugas yang dijalankan oleh seseorang yang mengandung unsur kepuasan bagi pelakunya.
2. Upah, yaitu besarnya bayaran yang diterima seseorang dari hasil pekerjaannya, yang dirasakan sesuai dan adil terhadap kebutuhan.
3. Promosi, yaitu peluang seseorang untuk maju melalui peningkatan jabatan, berkaitan dengan kesempatan pengembangan karier selama bekerja.
4. Pengawas, yaitu individu yang secara rutin memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan tugas 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.

5. Rekan kerja, yaitu orang-orang yang berinteraksi selama menjalankan pekerjaan, yang dapat dirasakan menyenangkan atau tidak oleh seseorang.(Giawa & Tinambunan, 2022, p. 45)

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jolanda Lisdawati Ndolu , Simon Sia Niha , Henny A. Manafe. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</i> , e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916, Vol. 4, No. 2, November 2022	<p>1) Kepemimpinan transformasional mempengaruhi positif maupun bermakna pada disiplin kerja kerja;</p> <p>2) Budaya organisasi mempengaruhi positif maupun bermakna pada disiplin kerja;</p> <p>3) Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja karyawan;</p> <p>4). Budaya organisasi mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan;</p> <p>5). Disiplin kerja mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan;</p> <p>6). Disiplin kerja dapat melakukan mediasi terhadap kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja pegawai;</p> <p>7) Disiplin kerja dapat melakukan mediasi terhadap budaya organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan;</p> <p>8) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersamaan memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja pegawai.</p>
2	Muhamad Teguh Setiadi , Lutfi. (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel	<p>1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>2). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh koefisien sebesar 22,5%</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Yuni Yulia Putri (2017)	Intervening. <i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)</i> , Vol. 5 No. 2, 2021 hh. 200-217 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Gearindo Prakarsa Surabaya). <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , Volume 5 Nomor 3	3). Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 4). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 5). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 6). Disiplin kerja dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Bawa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan disiplin, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
4	Sugito Efendi, Eko Hadi Hardiyanto. (2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia) <i>Journal of Social Studies</i> , Vol. 2 No. 1 FEBRUARI 2021	Bawa secara langsung variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Secara langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh. Secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan. Secara tidak langsung lingkungan 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.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Yuni Ovianti, Jul Aidil Fadli. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Mediasi. <i>Jurnal Ilmiah Nasional</i> , Vol	terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan.
6	Ipan Hilmawan (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Multi Pratama Azalea, Kragilan, Banten). <i>Jurnal Rekaman</i> , e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500, Vol. 5, No.1, Februari 2021	(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (7) Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
7	Recky Recky , Nazaruddin Nazaruddin, Agus Maulana.	Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap	Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat

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.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	(2022)	Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. <i>Jurnal Analisis Manajemen</i> , ISSN: 2598-7364 Vol. 8 No.2 Juli 2022	pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.
8	Rachmawati Madjid, Taufik Hidayanto. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Prodia Widhyahusada Cabang Sunter Jakarta. <i>Media Manajemen Jasa</i> , I ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017	Bahwa secara parsial dan secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, moderasi dari Kepuasan Kerja, mampu memperkuat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
9	Sindy Ananda, Hafid Kholidi Hadi. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. <i>Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan</i> , p-ISSN: 2721-2491 e-ISSN : 2721-2246 Vol. 4, No. 5, November 2023	Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
10	Yandri Dems de Haan, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe.	Pengaruh Gaya Ke pemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</i> , e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916, Vol 4, No 2, November 2022	1) Gaya Kepemimpinan berdampak bagi kepuasan kerja. 2) Motivasi berdampak bagi kepuasan kerja. 3) Budaya organisasi berdampak bagi kepuasan Kerja. 4) Gaya kepemimpinan berdampak bagi kinerja pegawai. 5) Motivasi berdampak bagi kinerja pegawai. 6) Budaya organisasi berdampak bagi kinerja pegawai. 7) Gaya kepemimpinan, motivasi maupun budaya organisasi berdampak bagi kinerja pegawai. 8) Kepuasan kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan, motivasi maupun budaya organisasi yang berdampak bagi kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan penting yang harus dimiliki oleh seorang individu untuk memimpin sebuah kelompok. Kepemimpinan mencakup perencanaan, pengelolaan, pengendalian, dan pelaksanaan tugas, dan seorang pemimpin adalah orang yang melaksanakan peran tersebut (Dinisari, 2020).

Kepemimpinan dalam islam sangat dibutuhkan mengingat bahwa islam adalah agama yang Allah SWT ciptakan sangat mulia, sehingga dalam islam dibutuhkan pemimpin untuk umat manusia demi tercapainya tujuan bersama. Islam juga mengajarkan bahwa dalam memimpin hendaknya pemimpin memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan serta kecakapan ilmu pengetahuan, baik ilmu agama maupun ilmu dunia (Mujahidin, 2016).

Menurut Hidayat Rahmat Hidayat & Wijaya M. Candra (2017) sejarah islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan ini setelah wafatnya Rasulullah SAW. Para sahabat telah memberi berbagai penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat islam. Umat islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin, Sayyidina Umar ra. pernah berkata "Tiada islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat ". Kepemimpinan islam merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan islami (Astuti et al., 2022, p. 73)

Pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan kekuatannya, perbuatannya, kata hatinya, dan karakter diri yang mampu menciptakan suatu keadaan sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai target atau tujuan yang dikehendaki. Seorang pemimpin pastinya harus memiliki kepribadian yang baik dan karakter yang beragam, agar ketika memimpin para anggota yang memiliki berbagai karakter pemimpin bisa mengetahui karakteristik dari para anggota ataupun bawahan sehingga lebih memudahkan pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memerintahkan para anggotanya.

Pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat islam pada negeri yang mayoritas warganya beragama islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara islam. Sebagaimana dalam al-Qur'an banyak ditemukan

**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.

ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya Firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَنْجِعْنُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسْتَخْ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?. Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat ini menjelaskan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang wewenang atau kekuasaan Allah SWT untuk mengembangkan amanah dan kepemimpinan di muka bumi. Para malaikat pernah menentang kekhalifahan manusia di muka bumi lalu Allah SWT menjelaskan hanya dia yang mengetahui atas pengutusan pemimpin di muka bumi.

2.6.2 Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan adalah hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan membuat semuanya menjadi teratur. Jika semuanya telah teratur, maka mudah sekali untuk membentuk pola dalam bekerja. Disiplin itu sangat penting bagi siapapun. Mulai dari kalangan pelajar, mahasiswa, karyawan, pengusaha, manager, ibu rumah tangga, sampai gamers pun perlu berdisiplin untuk meraih sesuatu yang dinginkannya. Terutama disiplin dalam bekerja. Jika kita sudah disiplin dalam

**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.

bekerja, maka semua hasil pekerjaan kita akan sesuai dengan yang kita harapkan bahkan boleh jadi melebihi dari apa yang diharapkan. Karenanya, disiplin mutlak sangat penting dalam keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan hal tersebut agama Islam sebagai agama universal, bukan hanya mengatur kehidupan manusia dari aspek ibadahnya saja, akan tetapi mengatur segala aspek kehidupan manusia demi tercapainya kesuksesan dan kebahagian di dunia dan akhirat. Di dalam agama Islam, disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Sang Khalik, di mana Allah berjanji “demikmasa” dalam Al-Qur'an surah Al-Ashar/103 ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّابَرِ (٣)

**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.

‘Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.’

Surah ini diawali dengan sumpah Allah demi waktu, menegaskan bahwa waktu harus digunakan untuk hal-hal yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Jika tidak, kerugian dan bencana menanti. Islam mengajarkan dengan tegas pentingnya disiplin dalam mengatur waktu.

2.6.3 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja dianjurkan oleh agama dan seringkali menjadi standar untuk menilai individu. Islam menuntut kemandirian, yang berarti setiap orang harus berusaha memenuhi kebutuhannya sendiri meski sulit. Dari sudut pandang ekonomi, bekerja adalah salah satu elemen produksi yang penting selain modal dan sumber daya alam.

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban bagi manusia. Walaupun rezeki telah dijamin oleh Allah, rezeki itu tidak akan turun tanpa adanya usaha dari individu tersebut. Oleh sebab itu, bekerja menjadi keharusan bagi siapa pun yang ingin hidup sejahtera dan cukup. Islam mengajarkan bahwa kerja dan agama adalah sumber motivasi yang besar bagi umatnya. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan

**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.

baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

Bekerja bagi seorang muslim berarti memiliki tujuan yang membuat penurunan nilai hadiah duniawi dan materi tidak menurunkan semangat atau hasil kerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرَ دُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالسَّهَادَةُ فَيَنْبَغِي مِمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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."

Adapun indikator kinerja dalam perspektif islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif islam yaitu:

1. Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur

**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.

dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

4. Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

2.6.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Islam memandang bekerja sebagai ibadah, dan puncak pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai Muslim adalah bekerja dengan kesadaran seolah-olah dia selalu dilihat oleh Allah. Bila belum sampai pada tingkat itu, minimal pegawai harus yakin bahwa Allah memperhatikan setiap perbuatannya. Tujuan utama adalah mendapatkan keridhaan Allah, yang hanya bisa didapatkan bila pekerjaan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan profesional. Nabi Muhammad SAW menegaskan bahwa Allah sangat menyukai seseorang yang mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan profesional, baik dalam hal dunia ni maupun akhirat (Qardhawi, 2004; Hidayat, 2008).

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضِيُوا مَا أَنْتُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيِّدُنَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَغِبُونَ

Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

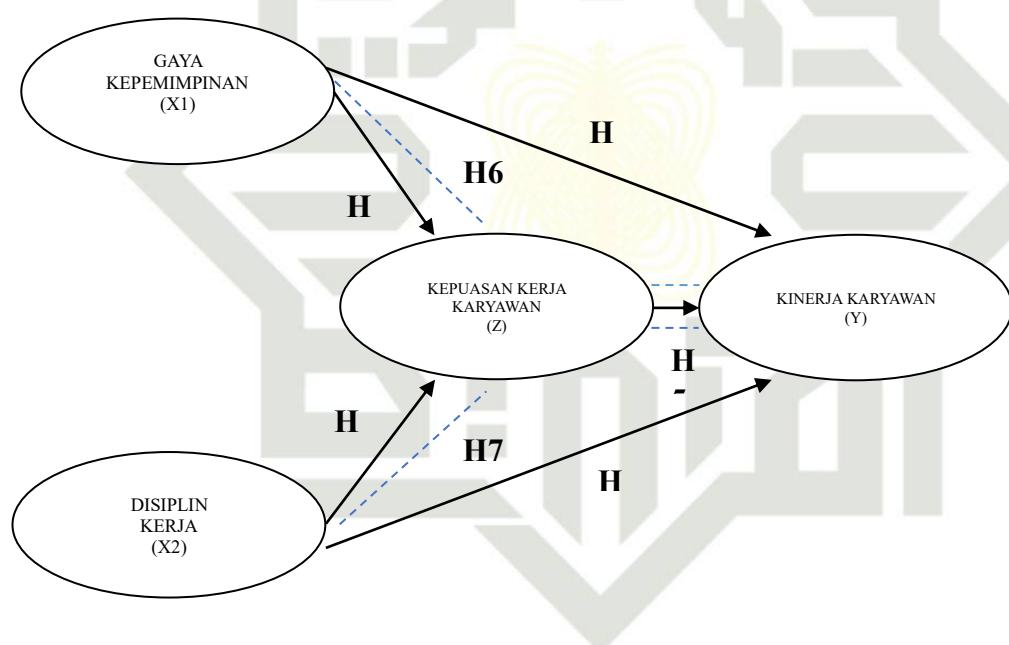
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunianya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

X_1 = Gaya Kepemimpinan	Z = Kepuasan Kerja Karyawan
X_2 = Disiplin Kerja	Y = Kinerja Karyawan
→ = Langsung	- - = Tidak Langsung

**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.

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021) Hipotesis merupakan dugaan sementara sebagai solusi terhadap masalah penelitian yang telah diformulasikan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban ini bersifat sementara karena masih berlandaskan teori dan belum didasarkan pada bukti empiris dari data yang dikumpulkan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Dari definisi diatas maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan menggambarkan keseluruhan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, sebagaimana dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh para bawahannya. Menurut pandangan Davis dan Newstrom (1995) dalam (Recky et al., 2022), gaya kepemimpinan mencerminkan filosofi, keterampilan, serta sikap pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinan. Pola ini dirancang untuk menyelaraskan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi guna mencapai hasil yang diinginkan bersama

Menurut Rivai (2018) dalam (Mutiara et al., 2024) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yait Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik (membina kerjasama dengan bawahan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing), kemampuan yang efektivitas (mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan

**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.

menyelesaikan tugas tepat waktu), kepemimpinan yang partisipatif (pengambilan keputusan secara musyawarah dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan), kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi dan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target) serta kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok dan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan Keputusan).

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2024) dan (Hilmawan, 2021) yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2022) menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
H₀: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.

b. Hubungan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

**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.

seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Recky et al., 2022).

(Jalil dalam Umiyati, 2018:50) dalam (Hamjah et al., 2024) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al., 2024) dan (Hilmawan, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azis et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Agritisari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan menggambarkan keseluruhan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, sebagaimana dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh para bawahannya. Menurut pandangan Davis dan Newstrom (1995) dalam (Recky et al., 2022), gaya kepemimpinan mencerminkan filosofi, keterampilan, serta sikap pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinan. Pola ini dirancang untuk menyelaraskan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi guna mencapai hasil yang diinginkan bersama

**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.

Gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai bentuk pemberian pengaruh, motivasi dan memberikan peluang bagi orang lain untuk berkontribusi secara efektif guna mencapai keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan ciri dari seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh bagi bawahannya guna mencapai suatu target yang ditetapkan organisasi (Subagio & Putri, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Subagio & Putri, 2024) dan (Hilmawan, 2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Paendong et al., 2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.

d. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang menjunjung tinggi akan peraturan dan tata tertib perusahaan, yang membuat karyawan mematuhiinya. Maka dengan itu, kesadaran dalam bekerja mencerminkan sikap tanggung jawab seseorang terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan kerja (Safrila & Oktiani, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Syahaical & Achmad, 2025) dan (Hilmawan, 2021) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan



UN 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.

kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) menyatakan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H4: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau

e. Hubungan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

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 pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi (Pratiwi & Rizky, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh ((Marlius & Melaguci, 2024) dan (Filmawan, 2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rohimah et al., 2023) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga Kepuasan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan 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.

f. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan menggambarkan keseluruhan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, sebagaimana dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh para bawahannya. Menurut pandangan Davis dan Newstrom (1995) dalam (Recky et al., 2022), gaya kepemimpinan mencerminkan filosofi, keterampilan, serta sikap pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinan. Pola ini dirancang untuk menyelaraskan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi guna mencapai hasil yang diinginkan bersama.

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 pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi (Pratiwi & Rizky, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf et al., 2022) dan (Hilmawan, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Baginda Mulana Simatupang (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap Kinerja 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.

H6: Diduga Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Mediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau

g. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap yang menjunjung tinggi akan peraturan dan tata tertib perusahaan, yang membuat karyawan mematuhiinya. Maka dengan itu, kesadaran dalam bekerja mencerminkan sikap tanggung jawab seseorang terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan kerja (Safrila & Oktiani, 2024).

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 pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi (Pratiwi & Rizky, 2024).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusmewahni et al., 2023) dan (Hilmawan, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H7: Diduga Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Mediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operational Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut Edison (2016:176) adalah hasil yang diraih oleh sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit	a. Kualitas pekerjaan b. Ketepatan waktu c. Kehadiran d. Kemampuan kerjasama (Nur & Yurika, 2023, p. 32)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Rivai dikutip dalam Arifin (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang dipakai seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan demi mencapai tujuan organisasi, melalui strategi yang disukai dan sering digunakan. (Putra et al., 2022, p. 33)	a. Kepribadian b. Harapan dan perilaku atasan c. Karakteristik d. Kebutuhan tugas e. Iklim dan kebijakan f. Harapan dan perilaku rekan (nadya pally & septyarini, 2022, p. 142)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Keith Davis dalam buku Anwar Prabul Mangkunegara (2016:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah penerapan manajemen yang berfungsi untuk mempertegas pedoman organisasi (Riko et al., 2019, p. 36)	a. Sikap b. Norma c. Tanggung jawab (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021, p. 4)	Likert
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Berdasarkan Robbins & Judge (2015:46), kepuasan kerja adalah perasaan senang yang timbul dari evaluasi pekerjaan dan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu (Amelia & Ratnawili, 2023, p. 79)	a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja (Afandi 2018:82)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021) Dalam penelitian, populasi adalah lingkup generalisasi yang berisi objek atau subjek dengan kualitas tertentu yang dijadikan bahan penelitian. Pada studi ini, populasi adalah 320 orang karyawan PT. Agritisari Prima.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan sifat khusus. Pemilihan sampel yang benar dapat memberikan gambaran yang tepat tentang populasi dan membantu menekan biaya penelitian. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel yang dibutuhkan. Digunakan untuk menghitung jumlah populasi dan sample yang akan menjadi target penelitian, dengan rumus sebagai berikut :

(Sugiyono, 2019, p. 103)

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

Keterangan :

n = unit sample (jumlah responden yang dibutuhkan)

N = populasi (jumlah ukuran populasi)

e = nilai eror yang digunakan (0.05)

Berdasarkan rumus di atas, maka peneliti mendapatkan jumlah sample yang diperlukan oleh peneliti yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

$$n = 320 / (1 + (320 \times 0.025))$$

$$n = 320 / (1 + (0,8))$$

$$n = 177,777$$

Dengan menggunakan rumus Slovin, peneliti menetapkan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana sebanyak 178 orang karyawan. Seluruh anggota populasi, yaitu karyawan PT Agritasari Prima di Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan Riau, mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui angket, atau pertanyaan, yang disusun sedemikian rupa dari peneliti untuk menyelidiki pendapat dan persepsi dari responden mengenai variabel yang peneliti teliti. Variabel-variabel ini ditujukan pada karyawan PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau melalui skala likert dengan 5 (lima) opsi untuk setiap pertanyaannya (Ghozali, 2018).

Setiap pernyataan memiliki lima tingkatan jawaban dari satu sampai dengan lima dan diberi skala “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Untuk kebutuhan analisis penelitian kuantitatif ini. Metode skala likert menggunakan lima, data penelitian dan kuesioner di realisasikan melalui secara online melalui email dan media sosial seperti WhatsApp. Responden yang mengisi kuesioner ini dapat



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.

langsung mengisi kuesioner yang telah disediakan dan akan langsung terrekapitulasi secara otomatis dengan menggunakan Google form.

3 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equaiton Modeling Partial Least Sqaure-SEMPLS). Penarikan sample sebanyak 320 karyawan secara proposional. Pengolahan data diawali dengan menganalisis indikator pada setiap variabel (Outer Model) serta beberapa uji yang mendeskripsikan uji validitas dan reliabilitas. Riset ini menganalisis data dengan menguji pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dengan melibatkan variabel intervening yang menghubungan variabel tersebut.

Analisis statistic data menggunakan metode SEM PLS. Teknik analisis metode PLS adalah sebagai berikut:

- a. Analisa bagian luar model (Outer model)

Outer model dalam dievaluasi dengan melihat tiga kriteria yaitu 1) convergent validity 2) discriminant validity 3) composite reliability. Convergent validity merupakan pengujian terhadap indikator dalam variabel untuk memastikan bahwa indikator dalam penelitian ini benar-benar dapat dipahami oleh responden. Model pengukuran memiliki validitas yang tinggi apabila nilai loading factor lebih besar dari 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan, skala loading 0,5 sampai 0,6 dapat diterima.

**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. Uji validitas**a) Convergent Validity**

Convergent validity merupakan penilaian indikator berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk, yang diwakili oleh standardized loading factor. Loading factor ini mengindikasikan tingkat korelasi antara setiap indikator dan konstruk. Indikator dengan korelasi lebih dari 0,70 terhadap konstruk dianggap memiliki validitas yang tinggi. Menurut Ghazali & Laten (2015), nilai outer loading antara 0,50 hingga 0,60 masih bisa diterima dalam analisis. Selain itu, convergent validity juga dapat dievaluasi dari pembebaan indikator dan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). Apabila nilai AVE lebih dari 0,50, maka model tersebut memiliki convergent validity yang baik karena konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity mengacu pada penilaian model pengukuran menggunakan indikator reflektif melalui cross loading antara indikator dan konstruk. Apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya melebihi korelasi indikator tersebut dengan konstruk lain, maka konstruk laten dinilai mampu memprediksi indikator dalam bloknya dengan lebih baik dibandingkan indikator dari blok lain.

Metode lain yang digunakan untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (*square of Average Variance Extracted*). Sebuah model dianggap memenuhi *discriminant validity* yang cukup

**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.

jika nilai akar AVE dari tiap konstruk melebihi korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, yang dikenal sebagai kriteria Fornell-Larcker.

2. Uji Reliability

Di samping uji validitas, pengukuran model juga mencakup pengujian reliabilitas konstruk guna menjamin alat ukur yang digunakan akurat dan konsisten. Pada indikator reflektif, reliabilitas dapat diuji melalui reliabilitas komposit dan Cronbach alpha. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai keduanya lebih besar dari 0,70.

b. Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural (model internal) digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variable laten. Model struktural menggambarkan hubungan antara 57 variabel laten yang dibuat berdasarkan teori entitas.:

1. R-square

R Square menggambarkan perubahan nilai pada variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen). Nilai ini digunakan untuk menilai seberapa kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, mirip dengan interpretasi pada regresi.

2. Pengujian Hipotesis

Identifikasi hasil uji hipotesis didasarkan pada nilai statistik t dan p-value. Dengan alfa 5%, batas t-statistik adalah 1,96; jika $t\text{-statistik} > 1,96$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, apabila p-value di bawah 0,05, hipotesis alternatif diterima.



- 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 LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Agritasari Prima yang terletak di Desa Segati, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau, merupakan cabang dari perusahaan asing YPJ PLANTATIONS SDN BHD yang berpusat di Kota Tinggi Mersing, Johor Bahru, Malaysia, dan bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit. Selain PT. Agritasari Prima, YPJ PLANTATIONS SDN BHD juga memiliki perkebunan di Provinsi Jambi melalui anak perusahaan PT. Felda Indo Mulia. PT. Agritasari Prima beralamat di Jl. Koridor RAPP No. KM 38, Segati, Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau 28381.

PT. Agritasari Prima didirikan pada 17 Januari 1986 di Desa Segati, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, dengan total luas perkebunan mencapai 3500 hektar.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam hal lingkungan, sosial dan ekonomi yang memberikan dampak positif bagi para stakeholder terkait.

b. Misi

Memberi nilai tambah bagi para stakeholder atau pemangku kepentingan di bidang agribisnis dengan :

- 1) Selalu menjaga pertumbuhan produksi yang optimal dengan menerapkan tatacara budidaya yang baik.
- 2) Terlibat aktif dan menjaga lingkungan sesuai perundangan dan nilai-nilai yang dianut perusahaan.
- 3) Menjaga hubungan yang harmonis dengan pekerjaan dan masyarakat sekitar sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan.

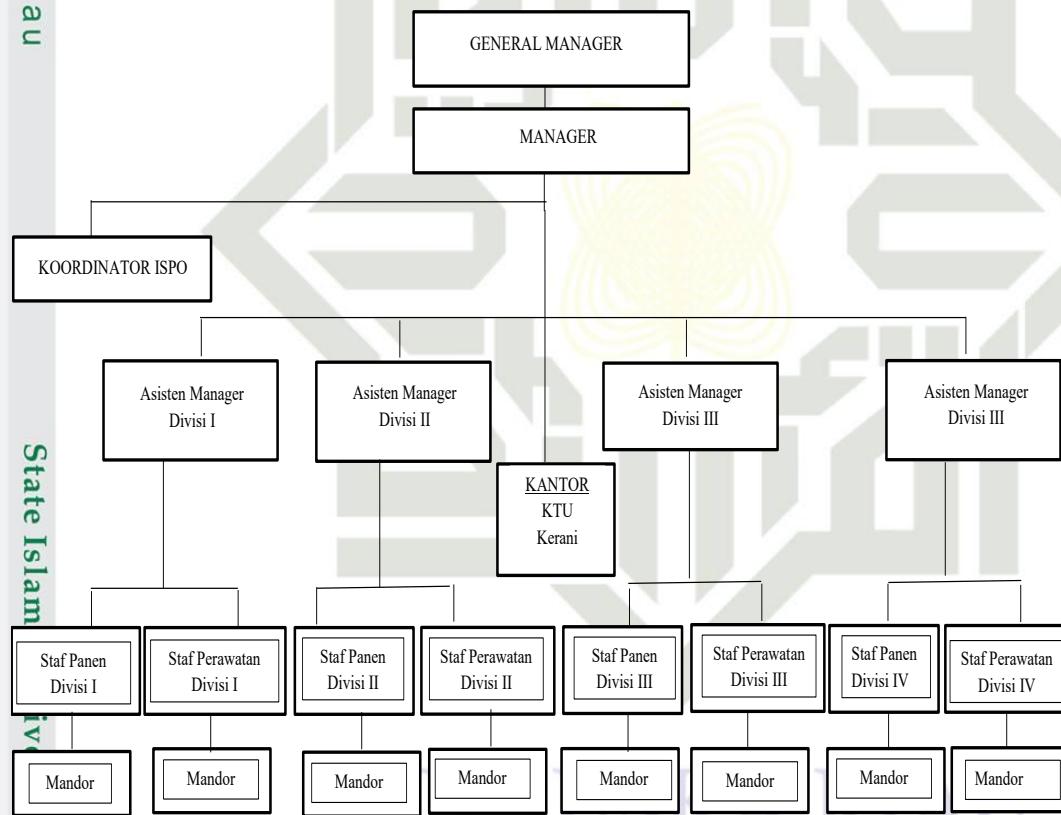
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

4.3 Struktur Organisasi

Robbins (2015) menjelaskan bahwa struktur organisasi adalah bagaimana tugas-tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokan, dan dikoordinasikan. Ketika seorang manager mengembangkan atau merubah struktur, tentu saja dia harus mendesain organisasi (Mitrohardjono & Rosyidin, 2020, p. 70) Berikut adalah struktur organisasi pada PT. Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau



Sumber : PT. Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau 2024

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.

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Deskripsi Tugas dan Fungsi di PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan Riau. Tugas pokok di setiap bagian adalah sebagai berikut :

1. General Manager (GM)

Adapun tugas-tugas dari General Manager adalah memimpin, mengarahkan, dan mengkoordinir aktivitas operasional pabrik kelapa sawit, merencanakan program kerja tahunan, mengawasi penggunaan anggaran, memastikan pencapaian target produksi.

2. Manager

Adapun tugas pokok dari Manager adalah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan tim atau department, manager bertanggung jawab untuk memastikan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

3. Koordinator ISPO

Adapun tugas pokok dari Koordinator ISPO adalah mengatur dan mengawasi implementasi ISPO di perkebunan kelapa sawit (Indonesia Sustaintable Palem Oil System).

4. Asisten Manager Divisi I-IV

Adapun tugas pokok dari Asisten Manager Divisi I-IV adalah membantu manager dalam mengelola operasional harian, mengawasi kinerja tim, dan memastikan target department tercapai.

5. Kepala Tata Usaha

Adapun tugas pokok dari Kepala Tata Usaha adalah meliputi urusan umum, administrasi, dan keuangan. Kepala Tatas Usaha bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

6. Staff Panen Divisi I-IV

Adapun tugas pokok dari Staff Panen Divisi I-IV adalah mencatat dan menghitung hasil panen, serta memeriksa mutu TBS.

7. Staff Perawatan Divisi I-IV



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.

Adapun tugas pokok dari Staff Perawatan Divisi I-IV adalah mengendalikan pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan pemeliharaan kelapa sawit dengan benar dan melaporkan hasil kerja ke Mandor I, Mandor besar, atau Mandor Kepala.

Mandor Panen Kelapa Sawit

Adapun tugas pokok dari Mandor Panen Kelapa Sawit adalah mengawasi dan mengadministrasikan proses panen. Mandor panen juga bertanggung jawab atas kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen.



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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berikut Kesimpulan dari penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau” adalah sebagai berikut:

1. Hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T hitung 22,171 yang lebih besar dari T tabel 1,97658. Maka, hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T hitung 3,520 yang lebih besar dari T tabel 1,97658. Maka, hipotesis diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai T hitung 1,350 yang lebih kecil dari T tabel 1,97658. Maka, hipotesis ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
4. Hubungan langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai T hitung 2,154 yang lebih besar dari T tabel 1,97658. Maka, hipotesis diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



UN SUSKA RIAU

6.2 Saran

1. Pihak manajemen PT. Agritasari Prima disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian mendatang dapat dilakukan pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih generalizable dan membandingkan pola yang mungkin berbeda di berbagai lingkungan kerja.
3. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

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.



UN 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 i p t a m i l i k U I N S u s k a R i a u

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Agritasari Prima di Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Studi ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi, tidak termasuk dalam model penelitian ini.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Keterbatasan metode ini adalah adanya kemungkinan bias jawaban dari responden yang mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya objektif.
4. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu, sehingga hanya menggambarkan kondisi pada saat data dikumpulkan. Dinamika perusahaan yang berubah dari waktu ke waktu dapat menghasilkan temuan yang berbeda jika penelitian dilakukan pada waktu yang berbeda



UN 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 PUSTAKA

Al- Qur'an

Afandi, P.,2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing: Riau

Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58–67. <https://media.neliti.com/media/publications/189071-ID-pengaruh-disiplin-kerja-dan-komunikasi-o.pdf>

Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Amalia, I., Maria, S., Herlina, Zaenudin, & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt . Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal (Maconomics)*, 1(1), 1–11.

Amelia, K. R., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 4(1), 163–175.

Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>

Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>

Asri, D. H., & Chanada, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 445. <https://doi.org/10.35906/jep.v9i2.1730>

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.

- Ayu Priyanti, A., H. M Hermansyur, & Aulia Arief Nasution. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di CFC Sumatera Utara. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 2(3), 247–263. <https://doi.org/10.47065/jamek.v2i3.341>
- Astuti, A., Afiyah, Z., Ningsih, S., & Jannah, R. T. (2022). Kepemimpinan Dalam Islam. *Educational Leadership*, 2.
- Azis, D., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Bank Purworejo. *IE : Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 4(3), 44–51.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Engkus, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi*, 5(2), 99– 109.
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 40– 51.
- Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763–771. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1015>
- Hasyim, N. (2024). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ili*. 13(2), 585–602.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, 9Yanthy Herawaty, Deswinda, L., & Ekhsan, M. (2024).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 37–48.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>

Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Multi Pratama Azalea, Kragilan, Banten). *Jurnal Rekaman*, 5(1), 1–8

Ibrahim, R. M., & Cahyadi, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. AUTOKORINDO PRATAMA Rico. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 8(3), 354–363.

Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG UTAMA KOTA MAKASSAR. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 196–208.

Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.

Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122.

Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (Jbbe)*, 17(2), 1168–1180. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/546>



UN 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.

- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- Nadya Pally, Y. F., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 10(1), 29–44.
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(2), 109–119.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Parada, A. P. A., & Arifin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Universal Tekno Reksajaya Site Adaro Di Kabupaten Balangan. *Japb*, 6(2), 1424–1437.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18(01).
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, & Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan*. 7(September), 161–171.

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.

- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16515>
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putra, B. A., Sang, A., & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi. 3(1).
- Putra, D. S., Kumbara, V. B., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 281. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1429>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Ramadhan, R., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Group. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 796–807. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index>
- Recky, R., Nazaruddin, N., & Maulana, A. (2022). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(2), 88–101. <https://doi.org/10.32520/jam.v8i2.2406>
- Riko, Sumardi Hr, & Damayanti, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penyapu Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 34–41.

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.

- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 9(3), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education*, 5(2), 15977–15984.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyan, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). e Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 217–230.
- Setiawan, A., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru yang Dimediasi oleh Motivasi*. 236–255.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- SL, J. F. I., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–53.



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.

- Subagio, H., & Putri, N. R. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 109–117. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.551>
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2022). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 2(2), 45–53.
- Suryani, D. A., Suryani, R. E., Farida, Mahanani, E., & Ruwaida. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kelapa Gading Barat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(2), 126–135.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MEGA FINANCE CABANG JEMBER. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Manajemen Keuangan*, 5(1), 14–23.
- Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2025). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt x jakarta pusat 1*. 14, 50–68. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284>
- Tarigan, B. & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Dbs Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1).
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Yusuf, W. B., Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI



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.

VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 1–9.
<https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.28315>

Z, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 122–136.





UN SUSKA RIAU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT AGRITASARI PRIMA KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN

PELALAWAN RIAU

Tak Ciprati Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mendapat izin dan bertujuan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

© Harcipta Silik UIN Suska Riau

H. Agritasari Prima

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau" pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan terima kasih.

UIN SUSKA RIAU

Hormat Saya.

Siti Chairun Nisa
12070120742



A. IDENTITAS RESPONDEN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Nama	:			
	Usia	:	<input type="checkbox"/> 21-30 Tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 Tahun	<input type="checkbox"/> > 41 Tahun
	Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan	
	Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> S3
			<input type="checkbox"/> SMP	<input type="checkbox"/> S1	
			<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> S2	
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> < 1 Tahun	<input type="checkbox"/> 1 – 5 Tahun		
		<input type="checkbox"/> 6 - 10 Tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 Tahun		

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya.
 4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
- Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		ST S 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Kualitas Pekerjaan	a. Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi yang saya miliki					
		b. Saya memperhatikan detail dalam setiap tugas yang dikerjakan					
		c. Saya menunjukkan kemampuan untuk bekerja dengan teliti					
	Ketepatan waktu	a. Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
		b. Saya menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
		c. Saya mengirim laporan atau dokumen yang dibutuhkan					
	Kehadiran	a. Saya memiliki tingkat kehadiran yang konsisten setiap hari kerja					
		b. Saya selalu memberitahukan atasan atau HRD dengan tepat waktu jika akan absen					
1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	3						



Indikator	Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
	c. Saya mengambil cuti sesuai dengan ketentuan perusahaan						
	a. Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan Bersama						
	b. Saya selalu mendukung rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas dan proyek bersama						
Kemampuan kerjasama	c. Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim						
	d. Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan Bersama						
	Jumlah						

© 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.

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



2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. ²	Keprabadian	a. Pemimpin menunjukkan kejujuran dalam setiap tindakannya					
		b. Pemimpin memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam mengambil keputusan					
		c. Pemimpin menunjukkan ketegasan					
		d. Pemimpin mampu membuat keputusan yang adil					
		e. Pemimpin tidak memihak dalam menangani konflik di dalam tim					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Harapan dan Perilaku Atasan	a. Atasan secara konsisten memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab					
		b. Atasan bersikap terbuka serta transparan dalam berkomunikasi					
		c. Atasan mendorong inovasi dan kreativitas dalam tim dengan memberikan kebebasan yang tepat					
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Karakteristik	a. Pemimpin saya memiliki visi yang jelas untuk masa depan organisasi					
		3					

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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: **6**
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Indikator	Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
		1	2	3	4	5	
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	b. Pemimpin saya berkomunikasi secara efektif						
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	a. Pemimpin selalu memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tugas dan tanggung jawab mereka						
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 6	b. Pemimpin membuat keputusan berdasarkan evaluasi yang cermat terhadap setiap tugas						
Kebutuhan Tugas	c. Pemimpin selalu memantau kemajuan tugas secara berkala untuk memastikan pencapaian target						
Iklim dan Kebijakan	a. Pemimpin mampu menyesuaikan kebijakan organisasi dengan kebutuhan tim						
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	a. Rekan kerja saya menunjukkan kerjasama yang baik dalam tim						
Harapan dan Perilaku Rekan	b. Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan						
	c. Rekan kerja saya menghormati pendapat dan ide saya						
Jumlah							



3. Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan						
	Saya selalu memakai atribut kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan						
	Saya selalu datang tepat waktu setiap hari						
2	a. Saya selalu mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan ini						
	b. Saya mengikuti kode etik perusahaan dalam setiap tindakan saya						
	c. Saya menghormati perbedaan pendapat dan pandangan di tempat kerja						
3	a. Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja saya, baik sukses maupun gagal						
	b. Saya siap mengambil tanggung jawab tambahan ketika dibutuhkan oleh tim atau perusahaan						
	Jumlah						



4. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
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	a. Saya merasa di hargai atas kontribusi yang saya berikan melalui pekerjaan saya					
		b. Saya merasa di beri tantangan yang memungkinkan saya untuk terus berkembangan secara profesional					
		c. Saya merasa pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk menggunakan keahlian yang telah saya pelajari					
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Upah	a. Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya					
		a. Saya puas dengan peluang pengembangan karir yang mendukung kenaikan jabatan					
	Promosi	b. Saya merasa promosi di lakukan secara adil dan objektif di perusahaan					
	Rekan Kerja	a. Saya merasa bahwa suasana kerja di antara rekan kerja mendukung					
		Jumlah					



UIN SUSKA RIAU

© Hak

Lampiran 2 Surat Izin Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6446/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

26 Agustus 2024

Yth. Pimpinan
PT. Agritasari Prima
Jl. Koridor RAPP No.KM 38, Segati Kec.Langgam
Kabupaten Pelalawan, Riau 28381

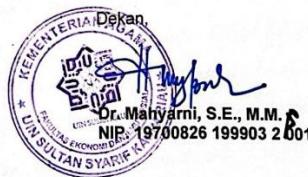
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Siti Chairun Nisa
NIM. : 12070120742
Jurusan : S1 Manajemen
Semester : IX (sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dipindai dengan CamScanner

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



UIN SUSKA RIAU

© Lampiran

Lampiran 3 Surat Penyelesaian Riset

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. AGRITASARI PRIMA
KEBUN SEGATI, INDONESIA

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Pimpinan PT. Agritasari Prima, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif

Kasim Riau:

Nama : Siti Chairun Nisa
Nim : 12070120742
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 23-24 Oktober 2024 di Desa Segati Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Untuk menyusun skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Segati, 26 Oktober 2024



Birinjadi dengan CamScanner

Registered Office : Regus Ciputra World Tower, Ciputra World One Fl. 28, Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. 3-5 Jakarta 12940
Correspondence : Jl. Hang Tuah Ujung No. 18, A, Rejosari, Tenayan Raya, Pekanbaru 28281, Riau.

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.

Lampiran 4 Tabulasi Data Kinerja Karyawan

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4
3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4



© 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.

4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

**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.

3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3
3	2	2	2	2	3	2	5	4	5	5	4	4	4
3	1	1	1	1	4	2	5	4	4	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	2	4	3	4	5	4	3	3
4	2	3	3	3	3	2	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4
4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3
5	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4
4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3
4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3
4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4
4	3	5	4	4	3	2	3	5	2	2	4	4	4
5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	2	2	3	3
5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	2	2	3	3
4	3	5	4	4	3	2	4	5	2	2	5	2	2
5	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	5	3	3
5	3	5	4	4	3	2	4	5	2	2	5	3	3
4	3	5	3	5	3	2	4	4	2	2	5	5	5
5	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3
3	3	5	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3
5	4	5	4	4	4	2	5	4	2	2	4	3	3
4	3	5	3	4	3	2	5	5	2	2	4	4	4
4	3	4	4	4	3	2	4	5	2	2	5	5	5
4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4
5	3	5	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4
4	3	5	3	4	3	2	4	5	2	2	3	3	2
5	3	5	3	4	3	2	4	5	2	2	5	5	4
3	4	5	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2



© Hak cipta milik |

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	5	4	3	1	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	1	4	2	3	4	2	2	2	5	5	5	5
4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	1	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Lampiran 5 Tabulasi Gaya Kepemimpinan

Kep Ria u	X1.1															
	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



© Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company

- 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.



© Hakcipat milik Universitas 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.



@ Hak Cipta 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.

4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5
4	5	3	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3
4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	3	5	3	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5
5	4	3	5	4	4	4	5	3	1	5	3	5	3	4	4	4
4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4	5
4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	3	4	5	3	4	4	4
5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	5	4	4	3	4	3	1	2	4	5	3	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4
4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	2	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 6 Tabulasi Disiplin Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.6	X2.6	X2.7	X2.8
3	4	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5

**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	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
3	2	5	5	4	4	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4



UN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Isl

m 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.

3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	5	4	3	4	4	5	5
5	3	5	5	4	3	5	4	4
5	3	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	5	5	4	4	4	3	3
3	2	3	3	3	5	5	5	3
2	2	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	3	5	4	4	4	2
4	4	5	4	3	2	3	4	4
5	3	2	3	4	3	2	5	5
2	5	2	5	4	4	5	5	3
2	5	2	4	2	4	5	4	4
5	2	3	3	4	4	4	4	5
4	4	3	4	5	1	5	5	5



Lampiran 7 Tabulasi Kepuasan Kerja

M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	M1.7
5	5	5	5	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	4	3	5
5	5	5	5	4	3	5
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4



© 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.

4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	2
5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	2
3	3	4	3	3	3	2
4	3	4	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4	2



© 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.

4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	5	4	4	3	5	
5	5	4	3	4	3	5	
5	5	4	4	3	5	5	
5	4	4	5	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	4	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	2
5	4	4	3	3	2	5	
3	3	4	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	2
5	4	4	4	5	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	4	4	4	4	4	2
4	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	3	3	4	2
3	2	5	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5
3	5	5	4	5	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5
2	5	4	4	5	4	5	4
2	5	4	5	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	4	4
3	2	4	4	4	4	4	3



© Hak cipta milik UIN Suska

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	2	4	4	4	4	3
5	2	4	4	4	3	3
2	4	4	3	4	4	4
5	2	3	4	3	5	4
4	2	4	3	4	3	4
3	2	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4

Lampiran 8 Outer Loading

Discriminant Validity

	M1	X1	X2	Y
M1.2	0.778	0.278	0.289	0.313
M1.3	0.814	0.118	0.162	0.151
M1.4	0.824	0.155	0.197	0.193
M1.5	0.717	0.108	0.243	0.155
M1.7	0.812	0.315	0.285	0.391
X1.1	0.183	0.817	0.496	0.717
X1.10	0.177	0.748	0.400	0.691
X1.11	0.346	0.799	0.545	0.857
X1.13	0.193	0.762	0.510	0.805
X1.2	0.158	0.773	0.418	0.578
X1.4	0.274	0.848	0.540	0.740
X1.6	0.170	0.758	0.395	0.505
X1.7	0.251	0.766	0.441	0.516
X1.8	0.181	0.779	0.471	0.575
X2.1	0.294	0.495	0.796	0.509

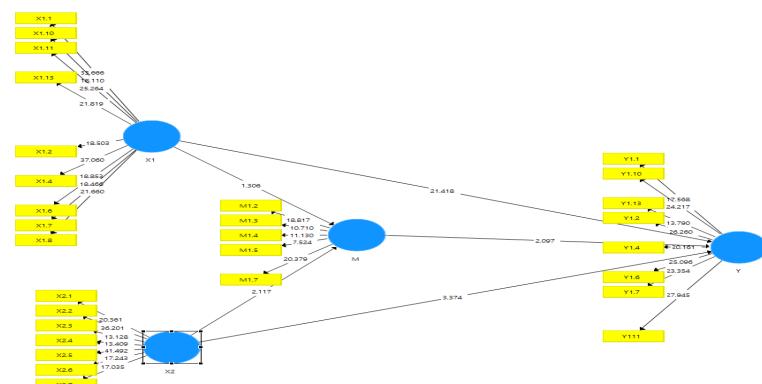
Discriminant Validity

	M1	X1	X2	Y
X2.1	0.294	0.495	0.796	0.509
X2.2	0.299	0.556	0.834	0.657
X2.3	0.192	0.441	0.710	0.354
X2.4	0.203	0.390	0.733	0.359
X2.5	0.274	0.534	0.874	0.557
X2.6	0.222	0.491	0.818	0.513
X2.7	0.238	0.428	0.781	0.514
Y1.1	0.183	0.817	0.496	0.717
Y1.10	0.330	0.697	0.464	0.832
Y1.13	0.306	0.560	0.816	0.681
Y1.2	0.207	0.697	0.370	0.817
Y1.4	0.229	0.617	0.384	0.726
Y1.6	0.185	0.756	0.499	0.809
Y1.7	0.466	0.614	0.513	0.797
Y1.11	0.258	0.620	0.447	0.840

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 9 Gambar Inner Model



Lampiran 10 Validitas Diskriminasi Metode Fornell-Larcker Criterion

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	
	M1	X1	X2	Y
M1	0.790			
X1	0.282	0.784		
X2	0.316	0.606	0.794	
Y	0.344	0.873	0.641	0.779

Lampiran 11 Cronbach Alpha

Construct Reliability and Validity

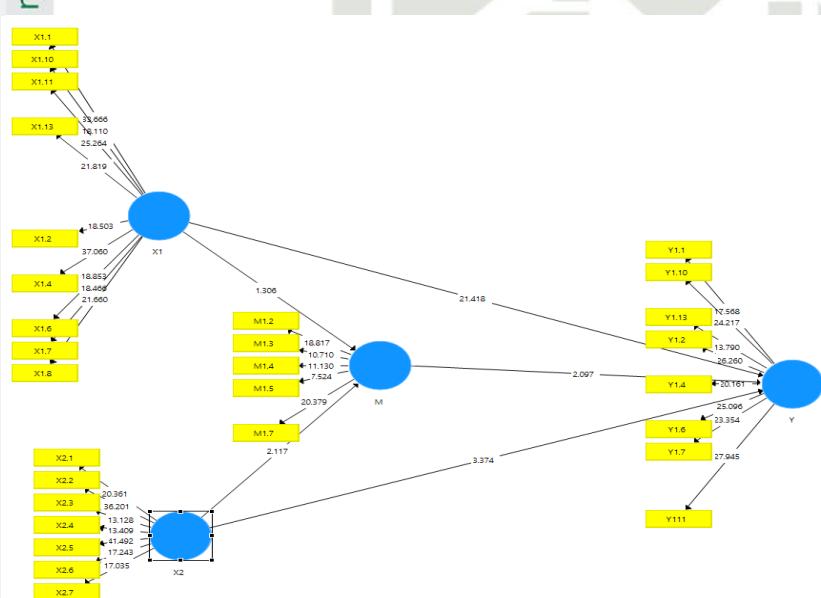
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's ...	rho_A	Composite ...	Average Va...
M1	0.857	0.899	0.892	0.624
X1	0.922	0.931	0.935	0.614
X2	0.902	0.918	0.922	0.630
Y	0.907	0.909	0.925	0.607

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Lampiran 12 R-square

R Square

	Matrix	R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square A...
M1		0.113	0.100
Y		0.788	0.784

Lampiran 13 Inner Model



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**

Lampiran 14 Path Coefisient

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corr		
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
M1 -> Y	0.081	0.082	0.037	2.185	0.029
X1 -> M1	0.143	0.149	0.106	1.352	0.177
X1 -> Y	0.754	0.752	0.034	22.171	0.000
X2 -> M1	0.229	0.234	0.106	2.154	0.032
X2 -> Y	0.158	0.163	0.045	3.520	0.000

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias		
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
X1 -> M1 -> Y	0.012	0.013	0.011	1.048	0.295
X2 -> M1 -> Y	0.019	0.019	0.012	1.548	0.122



UIN SUSKA RIAU

@ Ha



Hak Cip

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

Skripsi ini ditulis oleh Siti Chairun Nisa, lahir di Gading Rejo, 12 Mei 2002. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan (alm) Bapak M Chanifudin dan ibu Sustra Yeni. Penulis berasal dari Kelurahan Pangkalan kasai, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu. Pendidikan menulis dimulai dari SD Negeri 020 Simpang IV Belilas tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Al-Ihsan Buluh Rampai tamat pada tahun 2017 dan melanjutnya ke jenjang pendidikan di MA Al-Ihsan Buluh Rampai tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan perkuliahan lulus jalur SNMPTN dengan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Bank Syariah Indonesia KCP Rengat dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Talian Resak, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu.

Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah Pada hari Kamis 12 Juni 2025 dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Agritasari Prima Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Riau**" dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU