



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PANGIRKIRAN
KEC. HALONGONAN KAB. PADANG LAWAS UTARA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Stara 1 Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

SITI NURROHIMA HARAHAP
NIM. 12120524065

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM S1
EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1447 H / 2025 M

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah.", yang ditulis oleh:

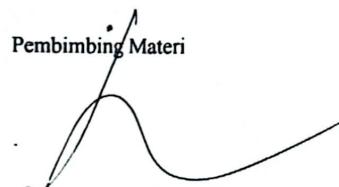
Nama : Siti Nurrohima Harahap

NIM : 12120524065

Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 25 Juni 2025
Pembimbing Skripsi

Pembimbing Materi

Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak
NIP. 197303072007011032

Pembimbing Metodologi

Devi Megawati, SE., ME.Sy., Ph. D
NIP. 198607292025211011



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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran Kec. Halongonan Kab. Padang Lawas Utara Dalam Perspektif Ekonomi Syariah** yang ditulis oleh:

Nama : Siti Nurrohima Harahap
NIM : 12120524065
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 2 Juli 2025
Waktu : 13.00 WIB
Tempat : Ruang Dekanat lantai 3

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Pengaji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 02 Juli 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr.H.Ahmad Zikri,S.Ag.,B.Ed.,Dipl.Al,MH.C.M.ed

Sekretaris
Zilal Afwa Ajidin,SE,MA

Pengaji I
Bambang Hermanto,M.Ag

Pengaji II
Afdhol Rinaldi,SE,M.Ec

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum





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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran Kec. Halongongan Kab. Padang Lawas Utara Dalam Perspektif Ekonomi Syariah** yang ditulis oleh:

Nama : Siti Nurrohima Harahap
NIM : 12120524065
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 2 Juli 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr.H.Ahmad Zikri,S.Ag.,B.Ed.,Dipl.Al,MH.C.M.ed

Sekretaris
Zilal Afwa Ajidin,SE,MA

Penguji I
Bambang Hermanto,M.Ag

Penguji II
Afdhol Rinaldi,SE,M.Ec

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA
NIP. 19711006 200212 1 003



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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Nurrohima Harahap.
NIM : 12120524065.
Tempat/ Tgl. Lahir : Hiteurat, 18 Juli 2003.
Fakultas/Pascasarjana : Syariah Dan Hukum.
Prodi : Ekonomi Syariah.

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

"Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah "

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertai/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 nyatakan bebas dari plagiat.
 4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 26 Juni 2025

Siti Nurrohima Harahap
NIM : 12120524065

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**Siti Nurrohima Harahap (2025)**

:"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada permasalahan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. Tingginya angka ketidakhadiran tersebut menimbulkan kekhawatiran akan menurunnya kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, serta dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Fenomena ini menimbulkan dugaan bahwa rendahnya kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti gaya kepemimpinan yang tidak mampu memotivasi pegawai dan lingkungan kerja yang tidak memdukung kenyamanan dan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Pangirkiran. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas pangirkiran sebanyak 64 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik non probability sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Hasil uji regresi linier berganda di peroleh $Y = 36,247 + 0,215X_1 + 0,152X_2$. Hasil uji t X_1 nilai t-hitung sebesar $3,039 > t\text{-tabel} (2,000)$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. nilai t-hitung X_2 sebesar $1,425 > t\text{-tabel} (2,000)$, dan tingkat signifikansi $0,159 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji simultan nilai f-hitung sebesar $7,417 >$ nilai f-tabel sebesar $2,753$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi sebesar $0,169$ menunjukkan bahwa $16,9\%$ variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Dalam perspektif ekonomi syariah, kepuasan kerja pegawai mencerminkan pelaksanaan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan dalam bekerja. Sebagai pelayan publik, pegawai puskesmas menjalankan tugasnya tidak hanya untuk memenuhi kewajiban profesional, melainkan juga sebagai bentuk ibadah dan wujud tanggung jawab sosial kepada masyarakat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan ekonomi syari'ah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah, Tuhan seluruh alam semesta. Dia yang menciptakan manusia sebagai pemimpin di muka bumi, Allah memerintahkan hamba-hambanya untuk berbuat kebaikan dan menjaga alam tanpa merusaknya. Dia-lah yang selalu mencatat setiap perbuatan kita sebagai bekal pembalasan di kehidupan setelah mati. Semoga sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi kita, Rasul terakhir, yang membawa kabar gembira dan peringatan bagi seluruh umat dalam perjalanan menuju akhirat. Semoga kita semua mendapat pertolongannya di hari kiamat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyusunannya. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Cinta pertama penulis, ayahanda Rapau Harahap yang telah bekerja keras serta membesar, memberikan kasih sayang, mendidik, menasehati, mendukung serta mendo'akan setiap langkah penulis yang tidak ada hentinya hingga saat ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

2. Pintu surga penulis, ibunda Irma Suriani Siregar. Terimakasih atas semua doa yang dilangitkan dalam setiap sujudmu, wanita hebat yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan juga motivasi dalam setiap perjalanan penulis.
3. Saudara penulis Rofi Andhika Harahap dan Khairul Romadon Harahap. Terimakasih yang tulus penulis sampaikan atas segala bantuan, nasehat, dan dukungannya selama masa perkuliahan. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.
4. Ibuk Dr. Hj. Leny Nofianti Ms, S.E, M.si, Ak, Ca, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
5. Bapak Dr. Maghfirah, MA selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, LC, MA selaku Wakil Dekan 1, Bapak Dr. H. Mawardi, M. Si selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M. Ag selaku Wakil Dekan III yang mempermudah dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag, M. Ag selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah dan Bapak Syamsurizal, S.E, MSc, Ak selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syari'ah yang telah mempermudah dan memberikan nasihat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Syamsurizal, S.E, MSc, Ak selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Devi Megawati, SE.I., ME.Sy., Ph.D selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diluangkan serta bimbingan dan arahan selama penggerjaan sampai skripsi ini selesai.



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:

- 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.

8. Ibu Nurhasanah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan nasihat selama perkuliahan.
9. Pimpinan perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah menyediakan berbagai referensi sehingga memudahkan penulis dalam tahap menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Pimpinan dan K.a Tata Usaha Pihak Puskesmas Pgirkiran yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Terimakasih untuk sahabat seperjuangan Nurdiah Harahap, Rini Riyanti Nasution, Novi Uli Hasibuan, Maroli Siregar, Siti Naimah Hasibuan, Rasya, Tiara, Rovina dan semua teman-teman Eksyar B yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu. Yang telah menyemangati dan mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Pekanbaru, 25 Mei 2025

Siti Nurrohima Harahap
NIM. 12120524065



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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kerangka Teoritis	10
1. Gaya Kepemimpinan	10
2. Lingkungan Kerja	17
3. Kepuasan Kerja.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Subjek dan Objek Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Sumber Data	32
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknis Analisi Data	34
H. Operasional Variabel	40
I. Gambaran umum objek penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43



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.

1. Karakteristik Responden.....	43
2. Uji Deskriptif.....	47
3. Uji Instrumen Penelitian.....	48
4. Uji Asumsi Klasik.....	52
5. Uji Regresi Linear Berganda	55
6. Uji Hipotesis	57
B. Pembahasan.....	61
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	61
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	63
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	65
4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76



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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai Puskesmas.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Data pegawai puskesmas pangirkiran tahun 2025	31
Tabel 3. 2 Skala Likert	34
Tabel 3. 3 Defenisi operasional variabel	40
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	43
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden	45
Tabel 4. 4 Jabatan Responden	46
Tabel 4. 5 Uji Deskriptif.....	47
Tabel 4. 6 Uji Validitas	49
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 8 Uji Kolmogorof-Smirnov	52
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4. 12 Uji T	58
Tabel 4. 13 Uji F.....	59
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi	60

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Sultan Syarif Kasim 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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema kerangka berfikir	26
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas.....	54

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengembangan SDM yang mencakup perencanaan, penerapan, perekruitan, pelatihan, pengembangan karir, serta inisiatif pengembangan organisasi dalam sebuah perusahaan. Setiap Perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia, atau yang lebih dikenal dengan Human Resources (HR), untuk memastikan berbagai kebutuhan terkait SDM terpenuhi.¹ Menurut Mondy (2010), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.²

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah mendukung tercapainya keberhasilan organisasi dengan cara mengelola tenaga kerja secara efektif. Sistem manajemen sumber daya manusia berperan sebagai aset strategis yang memperkuat kapabilitas organisasi, memungkinkan perusahaan untuk terus belajar, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan memanfaatkan peluang baru.³

Peningkatan kualitas pelayanan Kesehatan di Indonesia menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan Pembangunan Nasional. Dalam sistem

¹ Sigit Purwanto, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, (Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024), hal. 1.

² Dwi Putra Buana Sakti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Intelektual Manifes Media, 2023), hal.2.

³ Raymond, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, (Padang: Gita Lentera, 2023), hal. 6.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kesehatan, Puskesmas bertindak sebagai pelayan utama yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, memiliki peran penting dalam menjamin kesehatan masyarakat. Kinerja optimal Puskesmas sangat bergantung pada kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.

Pengertian kerja tidak hanya terbatas pada aspek kemampuan, profesi, aktivitas industri, dan kegiatan niaga, tetapi mencakup berbagai bentuk aktivitas dan jasa yang dilakukan dengan tujuan memperoleh kompensasi dalam bentuk upah, gaji, atau honorarium. Aktivitas ini dapat berupa pekerjaan fisik (kerja tangan), intelektual (kerja pikiran), administratif, maupun seni, yang dilakukan untuk individu, organisasi, maupun untuk kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, aktivitas kepemimpinan, baik dalam lingkup khusus maupun umum, juga termasuk dalam kategori kerja.⁴

Dalam lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek utama memengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, yang dapat berbeda satu sama lain. Tidak ada keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih unggul atau lebih buruk dibandingkan dengan gaya lainnya. Gaya kepemimpinan mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan para bawahannya, baik

⁴ Muh Said, *Pengantar Pengembangan Ekonomi Syari'ah*, Cetakan 1, (Yogyakarta: Kalimedia, 2022), hal.83.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan kombinasi perilaku dan strategi yang mencakup falsafah, keterampilan, sifat, serta sikap seorang pemimpin, yang digunakan untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah pola keseluruhan dari tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Pola ini mencerminkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang menjadi dasar perilaku seorang pemimpin.⁵

Dalam konteks Islam, kepemimpinan didasarkan pada hukum Allah, dengan Nabi Muhammad SAW sebagai teladan utama. Setiap individu dalam islam dianggap sebagai pemimpin, setidaknya bagi dirinya sendiri, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.⁶

Selain faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membangun dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung lebih loyal kepada organisasi, sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dalam organisasi, yang mencerminkan perasaan pegawai terkait kenyamanan atau ketidaknyamanan

⁵ Niken Herawati, dk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta*, Jurnal Ekonomi, Sosial & Humanioria, Vol. 01, No. 10, Mei, 2020. Hal. 2.

⁶ Casriyanti, dk, *Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mitra Bundes Bersama Sliyeg Indramayu)*, Jurnal Islamic Studies, Vol. 04, No. 02 (2022), hal. 65.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mereka terhadap tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja ini tercermin dalam sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bersifat dinamis, artinya dapat berubah seiring waktu.

Pegawai dapat mengalami ketidak puasan pada suatu waktu, tetapi dengan adanya perbaikan lingkungan kerja yang dilakukan oleh manajemen, kepuasan tersebut dapat kembali meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu terus berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan bagi pegawai. Sunyoto menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal disekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti kebersihan, suhu udara, keamanan, pencahayaan, dan faktor lainnya.⁷

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas hubungan antara organisasi dan pegawainya. Tingginya kepuasan kerja mampu menciptakan motivasi, loyalitas, serta produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, ketidak puasan kerja dapat berdampak pada tingginya tingkat absensi, penurunan kinerja, hingga rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan. Fenomena ini kerap terjadi di berbagai institusi pelayanan publik, termasuk di sektor kesehatan seperti Puskesmas.

Puskesmas Pangirkiran sebagai salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama di kecamatan Halongan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai

⁷ Ade Irma, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 2, 2020, hal. 254.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Puskesmas.

Namun dalam praktiknya, tidak sedikit pegawai yang menunjukkan gejala ketidakpuasan kerja, yang salah satunya tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa). Meskipun keluhan tertulis atau formal dari pegawai terkait kondisi kerja jarang ditemukan, kemungkinan rasa takut atau malu untuk menyampaikannya secara langsung, namun perilaku seperti absen tanpa keterangan menjadi sinyal adanya permasalahan yang harus ditelaah lebih dalam. Berikut data absen pegawai Puskesmas Pangirkiran.

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai Puskesmas 2024

Jenis Absensi	Input Data			Hasil
	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	
Hadir	8.221	64	12.059	68,17%
Alpa	2.711	64	12.059	22,47%
Izin	811	64	12.059	6,74%
Sakit	97	64	12.059	0,80%
Cuti	218	64	12.059	1,81%

Sumber: *Puskesmas Pangirkiran, 2025*

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel, diketahui bahwa pada tahun 2024 persentase ketidakhadiran pegawai di Puskesmas Pangirkiran karena alasan sakit adalah sebesar 0,80%. Sementara itu, persentase ketidakhadiran karena izin tercatat sebesar 6,74%, ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) sebesar 22,47% dan karena cuti sebesar 1,81%. Dari keseluruhan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan dengan alasan alpa memiliki persentase tertinggi, yakni sebesar 22,47% selama priode 2024.

Tingginya angka alpa dapat menjadi indikasi awal adanya ketidakpuasan kerja yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Gaya kepemimpinan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

yang kurang parsitipatif dan lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menjadi faktor pemicu rendahnya kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada tingkat kehadiran pegawai. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Pangirkiran.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran Kec. Halongan Kab. Padang Lawas Utara Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**

B. Batasan Masalah

Batasan masalah ditetapkan untuk memusatkan perhatian pada kajian yang akan dilakukan, sehingga proses penelitian dapat berlangsung lebih efisien dan terarah. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini untuk terfokus pada Puskesmas Pangirkiran.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran ?
4. Apakah tinjauan ekonomi syariah mengenai komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.
4. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi syariah mengenai komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penulisan penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan ataupun melengkapi.

2. Bagi puskesmas Pangirkiran

Memberikan gambaran kondisi komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja di Puskesmas Pangirkiran, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan dan masukan bagi pihak manajemen Puskesmas sebagai dasar untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat dari komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan dapat meningkatkan prospek pelayanan Puskesmas di masa yang akan datang.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan pengalaman penulis tentang komunikasi organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan keterampilan penelitian. Hasil penelitian ini dapat menjadi bukti kemampuan analisis dan akademis penulis, yang bermanfaat untuk karir atau pendidikan lanjutan.

4. Bagi pembaca

Membantu pembaca memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 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.

organisasi, khususnya di sektor kesehatan. Memberikan ide dan wawasan kepada pembaca, terutama mahasiswa atau akademisi, untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang atau variabel yang serupa.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

A. Kerangka Teoritis

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “gaya” diartikan sebagai kesanggupan untuk berbuat sesuatu, yang juga dapat dimaknai sebagai kekuatan. Dengan demikian, istilah “gaya” berkaitan dengan karakteristik atau metode khusus dalam bertindak atau menyelesaikan tugas. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Kepemimpinan” diartikan sebagai cara memimpin. Merriam-Webster menjelaskan “*leadership*” (Kepemimpinan) sebagai posisi dimana seseorang berfungsi sebagai pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi, serta periode waktu di mana individu tersebut menduduki peran tersebut. Selain itu, kepemimpinan juga diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan untuk memimpin orang lain. Dengan demikian, kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan, kualitas, serta fungsi dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain.⁸

Miftah Thoha mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, dengan tujuan mengarahkan mereka.

⁸ Lulu Setiawati, *Strategi Kepemimpinan Tangkas dan Kehidupan Kerja Yang Seimbang: Kunci Sukses Karyawan Milenial*, Cetakan 1, (Jawa Barat: CV. Mega Press Nusantara, 2024), hal. 52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepemimpinan juga dianggap sebagai seni dalam mempengaruhi perilaku manusia. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting karena keberhasilan atau kegagalan organisasi umumnya bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang diterapkan.⁹

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain sesuai pandangan atau persepsi yang ia miliki. Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan, di antaranya:

1) Gaya kepemimpinan otokratik

Menurut Sudarwan Danim, merujuk pada tindakan yang didasarkan pada kehendak pribadi, dimana pemimpin menganggap pandangannya selalu benar, bersikap keras kepala, kaku, dan memaksakan kehendaknya dalam kelompok atau organisasi. Gaya ini juga dikenal sebagai kepemimpinan otoriter.

2) Gaya Kepemimpinan demokratis

bertolak belakang dengan pendekatan otoriter, di mana kekuatan kelompok dianggap penting untuk mencapai tujuan yang bernilai.

3) Gaya kepemimpinan permisif

⁹ Dian Jani Prasinta, *Strategi Kepemimpinan*, Cetakan 1, (Yogyakarta:Salur Putaka, 2023), hal. 2-3.

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

Pemimpin dengan gaya permisif adalah pemimpin yang kurang memiliki pendirian yang kuat dan bersikap fleksibel. Gaya ini memberi kebebasan luas kepada para bawahannya, sehingga mereka tidak memiliki panduan yang jelas dalam menghadapi masalah. Pemimpin permisif juga cenderung tidak konsisten dalam pendirian dan tindakannya.¹⁰

c. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif merupakan kunci penting dalam mencapai kesuksesan suatu tim maupun perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis tingkat efektivitas kepemimpinan dalam sebuah tim atau organisasi. Salah satu metode untuk melakukannya adalah dengan mengevaluasi kinerja pemimpin berdasarkan sejumlah indikator kepemimpinan yang efektif, seperti yang dijelaskan berikut ini:¹¹

1) Memiliki Visi

Pemimpin yang efektif perlu memiliki kemampuan untuk merancang dan mengembangkan visi yang jelas, kemudian menyampaikannya secara menarik dan meyakinkan. Visi tersebut memberikan panduan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai, langkah-langkah untuk mencapainya, dan gambaran tentang kesuksesan yang diharapkan.

¹⁰ *Ibid.*, 7-10

¹¹ Ahmad Prayudi, dkk, *Kepemimpinan*, (Deli Serdang: UMA Press, 2022), hal.49.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Mampu membuat perencanaan sterategis

Pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memandang kedepan dan secara akurat memprediksi arah yang akan diambil oleh tim atau organisasi. Mereka perlu mampu mengidentifikasi tren dan peluang lebih awal dibandingkan para pesaing. Selain itu, seorang pemimpin harus terus menerus mengajukan pertanyaan strategis yang didasarkan pada situasi terkini, tujuan organisasi, dan potensi perkembangan tim atau perusahaan dalam jangka waktu tiga bulan, enam bulan, atau bahkan satu tahun kedepan.

3) Berintegritas

Pemimpin yang berintegritas menjadikan nilai-nilai sebagai pedoman dalam mengambil keputusan, bersikap, dan membangun hubungan dengan orang lain. Mereka memiliki keyakinan yang kuat mengenai apa yang benar dan salah, serta dihormati karena ketulusan, prinsip, etika, dan konsistensi mereka.

4) Kemampuan memengaruhi orang lain

Salah satu indikator kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Pemimpin yang memiliki pengaruh dapat dengan jelas mengartikulasikan arah yang perlu diambil oleh perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, untuk dapat memengaruhi orang lain, pemimpin perlu memahami motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk menyampaikan pandangan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

serta ide. Dengan memanfaatkan wawasan tersebut, pemimpin dapat melakukan perubahan yang bermakna sambil menunjukkan bahwa setiap suara dan kontribusi tim memiliki nilai penting.

5) Kemampuan memberi teladan

Salah satu cara paling efektif bagi seorang pemimpin untuk membangun kredibilitas dan mendapatkan rasa hormat adalah dengan memberikan teladan yang baik. Jika seorang pemimpin mengharapkan kinerja tinggi dari timnya, ia juga harus menunjukkan komitmen yang sama dengan menetapkan standar tinggi bagi dirinya sendiri.

6) Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan membuat keputusan dengan cepat, bahkan ketika informasi yang tersedia terbatas, adalah salah satu keterampilan penting bagi seseorang pemimpin yang efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam menghadapi situasi sulit, serta menganalisis potensi konsekuensi dari setiap alternatif yang ada.

7) Kemampuan berkomunikasi secara efektif

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan bijaksana merupakan keterampilan kepemimpinan yang sangat penting. Komunikasi ini tidak hanya mencakup kemampuan mendengarkan orang lain dengan perhatian dan memberikan respon yang tepat, tetapi juga kemampuan untuk menyampaikan informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 bernilai, mengklarifikasi kesalahpahaman, serta menjelaskan dengan jelas apa yang di inginkan.

8) Kemampuan mengembangkan tim

Salah satu karakteristik penting dari pemimpin yang efektif adalah kemampuannya untuk mengembangkan tim melalui pelatihan, pengajaran, dan pembinaan. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat mendorong tim untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga dapat membangun kapasitas individu dan memperkuat tim secara keseluruhan, memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Semua ini tercapai apabila pemimpin mampu mengenali kekuatan dan kelemahan baik pada tingkat tim secara keseluruhan maupun pada setiap anggotanya.

9) Transparansi

Semakin terbuka seorang pemimpin mengenai tujuan dan tantangan yang dihadapi organisasi, semakin mudah bagi karyawan atau tim untuk memahami peran mereka dan cara mereka dapat berkontribusi secara individu terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Rasa pemahaman ini kemudian dapat meningkatkan tingkat ketertiban karyawan yang lebih tinggi.

10) Berorientasi pada tujuan

Dari pada hanya terfokus pada masalah yang ada, pemimpin yang efektif akan lebih memusatkan perhatian pada solusi. Mereka tidak hanya mengeluh atau khawatir tentang masalah, tetapi juga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

fokus pada tujuan dengan merancang rencana dan strategi untuk mencapainya. Pemimpin yang efektif dapat mengatur prioritas sehingga mereka bisa menyelesaikan hal-hal yang paling penting dan mendesak terlebih dahulu.

d. Kepemimpinan dalam Islam

Dalam perspektif Islam, konsep kepemimpinan dijelaskan dalam Al-Qur'an. Salah satu ayat yang membahas kepemimpinan terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدَّمَاءَ وَلَحْنُ نُسَيْخٍ بِحَمْدَكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang 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.”¹²

Ayat ini menggunakan istilah khalifah, yang berarti pemimpin yang memikul amanah untuk menegakkan kebaikan dan mencegah kemungkaran. Istilah lain yang digunakan dalam Al-Qur'an adalah imam, yaitu pemimpin yang melaksanakan tugas sesuai petunjuk Allah, seperti dijelaskan dalam surat Al-Anbiya ayat 73.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْحَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةَ وَإِيتَاءَ
الزَّكُورَةَ لَا وَكَانُوا لَنَا عَبْدِينَ

¹² Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan* (Bogor: Syigma Creative Media Corp, 2019), hal. 6.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Artinya: *Dan kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada kami mereka menyembah.*¹³

Dalam Islam, kepemimpinan dimaknai sebagai upaya membimbing, menuntun, dan menunjukkan jalan yang diridhai oleh Allah. Yang membedakan Islam dari kepemimpinan lainnya adalah penekanan pada nilai-nilai Islam dan niat untuk mengharapkan ridha Allah dalam setiap tindakan.¹⁴

Syariat Islam mengajarkan bagaimana menjalankan kehidupan bermasyarakat yang baik dan benar dengan memberi teladan yang langsung dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu, sebagai umat Islam, kita dianjurkan untuk mencontoh dan menerapkan ajaran tersebut dalam interaksi sosial sehari-hari. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, diharapkan dapat tercipta masyarakat yang harmonis, nyaman, dan sejalan dengan nilai-nilai Islam.¹⁵

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan kerja

Lingkungan kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan kantor sebagian besar merupakan pekerjaan mental yang memerlukan konsentrasi tinggi. Lingkungan kantor harus memberikan kenyamanan kepada karyawan.

¹³ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan* (Bogor: Syigma Creative Media Corp, 2019), hal. 328.

¹⁴ Muhammad Olifiansyah, dkk, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam, Vol. 4, No. 1, (Januari-Juni, 2020), hal. 104-105.

¹⁵ Tintin Handiyati, dk, *Analisi Gaya Kepemimpinan: Tinjauan Teoritis Dalam Islam*, Jurnal On Education, Vol 06, No. 1, (September 2023), hal. 438.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ketidaknyamanan lingkungan kantor akan menyebabkan ketegangan dan kelelahan sehingga mengurangi efisiensi dan tingginya tingkat kehadiran karyawan.¹⁶

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.¹⁷ Lingkungan kerja yang memengaruhi kemampuan manusia dan produktivitas kerja ditentukan oleh faktor-faktor fisik, kimia, biologis, mental, dan sosial ekonomi.¹⁸

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam keberlanjutan perusahaan dan karenanya harus menjadi perhatian utama bagi seorang pemimpin untuk memastikan kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan perlu merancang tata letak dan mempertimbangkan berbagai aspek lingkungan kerja.

¹⁶ Rasto, *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*, Cetakan 2, (Bandung: Alfabeta, 2019), hal. 247.

¹⁷ Ita Rahmawati, dkk, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Cetakan 1, (Jombang: LPPM, 2020), hal.7.

¹⁸ Candra Pranata Manihuruk, dk, *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 2, (September 2020), hal. 299-300.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Siagian, secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi karyawan.

Beberapa contoh lingkungan fisik yang ideal meliputi:

- a) Bangunan kerja yang nyaman, seperti kafetaria yang mudah diakses.
- b) Peralatan kerja yang memadai dan fungsional.
- c) Area istirahat yang nyaman, seperti kafetaria yang mudah diakses.
- d) Fasilitas ibadah seperti masjid atau musholla bagi karyawan.
- e) Sarana transportasi yang nyaman dan terjangkau, baik yang disediakan perusahaan maupun transportasi umum.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suasana kerja yang kondusif, di mana tercipta hubungan harmonis antara atasan dan karyawan. Selain penghasilan, karyawan juga mencari kepuasan kerja melalui lingkungan yang mendukung aktivitas mereka. Lingkungan kerja memiliki cakupan yang luas, sehingga menjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tantangan bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman.¹⁹

c. indikator lingkungan kerja

Menurut Prihantoro, lingkungan kerja yang berkualitas dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1) Hubungan Antar Pegawai

Lingkungan kerja yang baik tercermin dari hubungan yang harmonis antara pegawai. Relasi yang positif mencakup kerja sama, saling membantu, berbagi, serta mendukung satu sama lain, terutama dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2) Suasana Kerja

Suasana kerja yang komodusif ditandai dengan ketenangan, minim gangguan, serta lingkungan yang nyaman. Kondisi ini memungkinkan pegawai untuk berkonsentrasi, tetap termotivasi, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Fasilitas Kerja

Ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat

¹⁹ Ronal Donra Sihalolo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan*, Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol 9, No. 2, (November 2019), hal. 275-276.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penyelesaian tugas, serta berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.²⁰

d. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah

Lingkungan kerja Islami adalah sebuah ekosistem dimana setiap individu saling melengkapi dan berkontribusi sesuai peran masing-masing, serta menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah SWT. Sebagai khalifah atau pemimpin di bumi, manusia diharapkan menerapkan nilai-nilai syariat Islam dalam setiap aktivitas, dengan tujuan memelihara keseimbangan dan keberkahan dalam lingkungan serta hubungan dengan sesama makhluk Allah. ²¹

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Handoko, kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, dilihat dari sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bisa digambarkan sebagai sikap emosional yang bisa positif atau negatif. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan hal tersebut melalui emosinya. Kepuasan ini mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja

²⁰ Darmawan Hulu, dkk, *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Butomuzoi Kabupaten Nias*, Jurnal EMBA, Vol 10, No. 4, (November 2022), hal 6.

²¹ Budi Cahyadi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syari'ah, Vol 3, No. 1, (Januari, 2019), hal. 30-31.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dapat dirasakan dalam aspek pekerjaan itu sendiri, diluar pekerjaan, maupun gabungan dari keduanya.²²

Kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antar individu dan lingkungannya. Konsep ini menggambarkan bagaimana seseorang memandang pekerjaannya. Berdasarkan Goal Setting Theory kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perbedaan antara tujuan pribadi dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Dengan kata lain, kepuasan atau ketidak puasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara hasil yang diperoleh dengan harapan mereka.²³

b. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui berbagai indikator. Menurut Smith et al, terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu.²⁴

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar sesuai minat mereka dan mengambil tanggung jawab. Pekerjaan dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2) Kepuasan Terhadap Gaji

²² Stevan Saputra, dk, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Crocotama International Di Jakarta*, Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol 3, No. 1 (2021), hal. 100.

²³ Sunarta, *Pentingnya Kepuasan Kerja*, Jurnal Kajian Ilmu Administrasi, Vol XVI, No. 2, (2019), hal. 65-66.

²⁴ Darmawan Hulu, loc, cit hal. 6-7.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 akan tercapai jika jumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan sebanding dengan gaji pegawai lainnya.

3) Kesempatan Untuk Promosi

Promosi merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja akan meningkat jika promosi diberikan berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai.

4) Kepuasan terhadap supervisi

Kepuasan ini tercermin dari perhatian atasan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, memberi nasehat dan bantuan, serta terjalannya komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja akan tinggi jika pengawasan supervisor bersifat memotivasi.

5) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu antar karyawan akan menciptakan suasana kerja kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Agus Mutahir (2023) Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Komunikasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Persamaan: Sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan: Variabel X2 berbeda, peneliti terdahulu meneliti tentang pengaruh budaya organisasi sedangkan dalam skripsi ini tentang gaya kepemimpinan (X2)
2	Ibnu Rizkiawan (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Pemediasi Pada PT Harapan Sawit Lestari (HSL) Cargil Betivau Estate.	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Persamaan: Sama-sama memiliki variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan: Variabel X1 berbeda karena tidak melibatkan komunikasi dan objek penelitian berada dalam PT sedangkan penelitian ini di Puskesmas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
3	Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produk PT Harapan Sejahtera Utama Sidoarjo	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Persamaan: Sama-sama memiliki variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Perbedaan: Variabel X1 berbeda karena tidak melibatkan komunikasi dan objek penelitian berada dalam PT sedangkan penelitian ini di Puskesmas
4	Misra Yeni R, Sukma Wariyadi (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Persamaan: Terdapat variabel independen yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Perbedaan: Fokus penelitian Misra Yeni pada kinerja pegawai, bukan kepuasan kerja. Puskesmas yang menjadi objek juga berbeda.
5	Lusy Wahyu Febrina (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode kuantitatif regresi linier berganda	Persamaan: Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan Perbedaan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

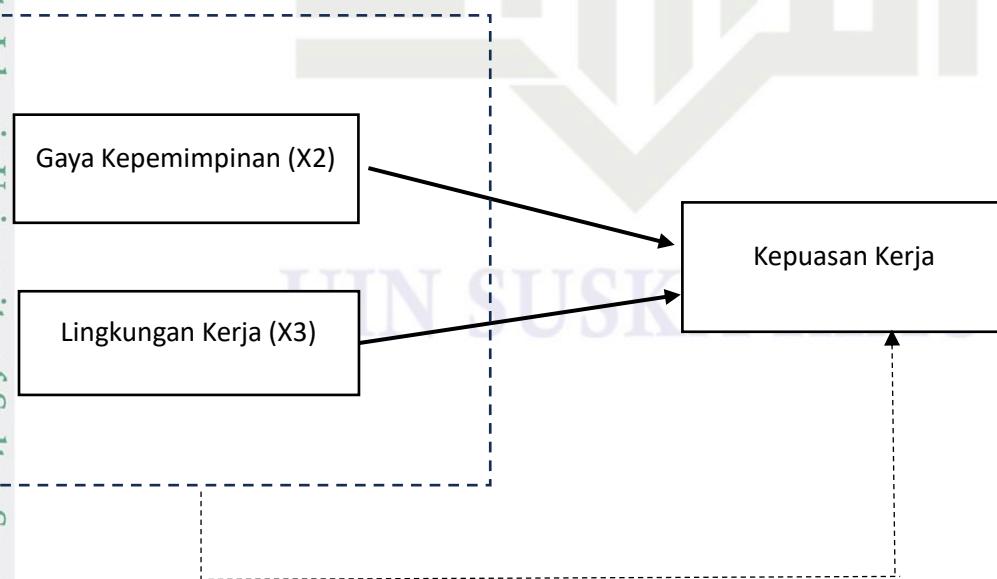
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Karyawan Di Cv. Kreasiindah Busana			Meskipun sama-sama meneliti kepuasan kerja, penelitian ini tidak menggunakan variabel beban kerja, serta objek penelitian berbeda.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual memiliki peran yang penting bagi peneliti dalam memahami hubungan antar variabel yang diteliti dan memberikan panduan dalam melaksanakan penelitian. Dengan adanya kerangka konseptual, peneliti dapat menyusun dasar yang kuat untuk merumuskan hipotesis, merancang metode penelitian, serta menganalisis data yang diperoleh.

Gambar 2. 1
Skema kerangka berfikir



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

----- = Simultan

_____ = Parsial

Keterangan

1. Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)
2. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)
4. Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Sanskerta, yang terdiri dari dua kata, yaitu “hypo” yang berarti kurang, dan “thesis” yang berarti pendapat. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah pendapat atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang diajukan, yang kebenarannya masih memerlukan pembuktian.²⁵ Adapun hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara Parsial

$H0_1$: Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

²⁵ Iwan Hermawan, *Metodologi penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Methode*, Cetakan 1, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), hal. 35.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

$H0_2$: Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha_2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis secara simultan

$H0_3$: Gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.

Ha_3 : gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), yang dilakukan secara terstruktur dengan mengumpulkan data secara langsung dari sumber yang ada di lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat pospositivisme. Pendekatan kuantitatif ini melibatkan observasi terhadap populasi atau sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang secara spesifik, kemudian dianalisis dengan metode kuantitatif atau statistik. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.²⁶

B. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah serta memperjelas identifikasi objek yang menjadi fokus kajian. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pangirkiran, yang terletak di Jl. Hutaimbaru-Sipiongot KM 5 Desa Pangirkiran, Kecamatan Halongan Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara, dengan kode pos 22747. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada relevansi dan keterkaitannya dengan topik yang diteliti.

²⁶ Sugiono, “Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuntitaatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)”, (Bandung: Alfabeta, 2018), hal 23.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Pangirkiran kecamatan Halongonan baik pegawai tetap maupun honor yang bekerja di puskesmas. Yang terdata pada tahun 2025.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran, Dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan unit penelitian atau unit analisis yang akan diteliti atau dipelajari karakteristiknya. Populasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu populasi sampling dan populasi sasaran.²⁷ Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Puskesmas Pangirkiran berjumlah 64 orang.

2. Sampel

Fredy Lawakabessy dan Said Hasan menyebutkan bahwa sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang relevan dengan penelitian.²⁸ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

²⁷ Djaali, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Cetakan 1, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2020), hal. 40.

²⁸ Akka Latifah Jusdienar, dk, "Buku Ajar Statistik Ekonomi", Cetakan 1, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), hal. 126.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.²⁹

.

Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Pangirkiran berjumlah 64 orang. Berikut data pegawai Puskesmas Pangirkiran tahun 2025:

**Tabel 3. 1
Data pegawai puskesmas pangirkiran tahun 2025**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Dokter gigi	1
3	Dokter umum	1
4	Perawat penyelia	4
5	Bidan penyelia	6
6	Bidan ahli muda	1
7	Perawat ahli pertama	2
8	Bidan pelaksana lanjutan	1
9	Penyuluhan ahli pertama	1
10	Asisten apoteker	1
11	Bidan pelaksana	21
12	Apoteker ahli pertama	1
13	Perawat terampil	1
14	Sanitari lingkungan	1
15	ATLM	1
16	Administrasi	2
17	Bidan	15
18	CS	2
19	Supir ambulans	1
Jumlah		64

Sumber: *Puskesmas Pangirkiran, 2025*

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua, Cetakan 1, (Bandung: ALFABETA, 2019), hal. 133.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

E. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mengandalkan angka dalam penyajian data serta analisis yang dilakukan melalui uji statistik, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari data primer.

Data primer dalam penelitian merupakan data utama yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau sumber pertama. Data ini bersifat autentik, objektif, dan andal, karena digunakan sebagai dasar untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Contoh data primer meliputi hasil wawancara dengan subjektif, pemgisisan angket, hasil tes, dan lainnya.³⁰

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang diterapkan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner.

Kuesioner atau angket merujuk pada teknik pengumpulan data sekaligus instrumen itu sendiri. Sebagai teknik pengumpulan data, kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dengan mengirimkan instrumen (kuesioner) kepada responden, yang kemudian mengisi jawaban secara tertulis dan mengembalikannya kepada peneliti. Pengiriman kuesioner kepada responden dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti pos, WhatsApp, email, google form, atau dengan cara langsung menyerahkannya kepada responden, baik secara individu maupun kelompok.

³⁰ Abdul Fatah Nasution, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan, (Bandung: CV Harfa Creative, 2023), hal. 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penggunaan teknik kuesioner dalam pengumpulan data sangat efisien karena memungkinkan peneliti untuk menjangkau banyak responden sekaligus satu pengiriman, terutama dengan berbagai saluran pengiriman yang tersedia. Namun, kelemahan utama terletak pada kemungkinan pemahaman responden terhadap isi kuesioner yang mungkin tidak sesuai dengan maksud peneliti. Hal ini dapat mengakibatkan jawaban yang kurang akurat atau tidak mencerminkan keadaan sebenarnya, yang pada akhirnya mempengaruhi validitas data yang diperoleh. Oleh karena itu, faktor yang sangat penting dalam penerapan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data adalah kejelasan isi kuesioner atau kualitas instrumen itu sendiri, seperti skala sikap, skala penilaian, skala bertingkat, dan instrumen lainnya yang digunakan.³¹

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyusun dan membagikan daftar pertanyaan kepada responden, di mana setiap pertanyaan diberi skor nilai tertentu. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert.

³¹ Djaali, “*Metodologi Penelitian Kuantitatif*”, cetakan 1, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), hal. 52.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknis Analisi Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah disusun, metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dapat ditetapkan. Proses analisis data dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan Microsoft Excel dan perangkat lunak statistik SPSS. Pendekatan ini bertujuan untuk menjawab setiap rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian.

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan hasil dari proses validasi. Validasi itu sendiri adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris yang dapat mendukung kesimpulan yang diperoleh dari skor instrumen. Sementara itu, validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur aspek yang menjadi sasaran ukurannya. Dalam pengujian validitas, perhatian difokuskan pada kesesuaian isi dan fungsi instrumen yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa tepat suatu instrumen dalam menjalankan fungsinya, serta memastikan bahwa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

alat ukur yang disusun benar-benar dapat mengukur hal yang seharusnya di ukur. Uji ini diperlukan untuk mengukur keabsahan atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid.³²

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi variabel yang digunakan melalui pertanyaan atau petanyaan yang diajukan. Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan tingkat signifikansi 0,70. Kriteria uji reabilitas adalah jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$, dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,70$, maka dikatakan tidak reliabel.³³

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang ideal seharusnya memenuhi kriteria analisis grafik dan uji statistik dengan ketentuan berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Jika nilai

³² Budi Darma, "Statistika Penelitian Menggunakan SPSS", (Jkarta: Guapedia, 2021), hal.8.

³³ *Ibid.*, hal. 17.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.³⁴

b. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Menurut Sugiyono (2012), heterokedastitas diartikan sebagai kondisi dimana varian variabel dalam model tidak bersifat konstan. Pengujian heterokedastitas dilakukan dengan metode kolerasi spearman, yang melibatkan langkah-langkah untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya masalah heterokedastitas dalam hasil regresi. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima, artinya tidak terdapat heterokedastitas.
- 2) Jika nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis ditolak, artinya terdapat heterokedastitas.³⁵

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Keunggulan utama dari teknik ini adalah kemampuannya memberikan hasil analisis yang lebih presisi dalam

³⁴ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, Cetakan 1, (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), hal 69.

³⁵ *Ibid.*, hal. 70

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

mengidentifikasi hubungan antar variabel. Metode ini mempermudah penentuan tingkat perubahan (slope) suatu variabel terhadap variabel lainnya. Selain itu, analisis regresi memungkinkan peramalan atau estimasi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen, sehingga menghasilkan pemikiran yang lebih akurat.³⁶

Analisis ini bertujuan untuk mengestimasi dan memprediksi nilai rata-rata populasi atau variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang telah diketahui. Hasil analisis regresi disajikan dalam bentuk koefisien untuk setiap variabel independen (X). Regresi linier berganda melibatkan dua atau lebih variabel independen, seperti X₁, X₂, X₃,..., X_n, yang memengaruhi variabel dependen (Y). Nilai koefisien atau estimasi parameter dalam regresi linier berganda diperoleh menggunakan model regresi linier berganda, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut.³⁷

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

X = Variabel independen

b_1-b_2 = Koefisiensi regresi variabel independen

e = Eror

³⁶ Ajis Trigunawan, dkk, "Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan", Cetakan 1, (Bandung: Redaksi, 2020), hal. 29.

³⁷ Ibid., hal. 29.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Uji t (Uji Persial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel independen lainnya tetap tidak berubah. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .³⁸

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 diterima, H_1 ditolak).
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak, H_1 diterima)

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji f (Uji Simultan) digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menilai kontribusi kolektif dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi.

Mengacu pada pendapat Ghozali, tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%.

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

³⁸ Muhammad Firdaus, "Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif", Cetakan 3, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021), hal 39.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.³⁹

5. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien ini berada antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel independen dan dependen semakin kuat, yang menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen dengan baik. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 0, maka hubungan tersebut lemah dan variabel independen tidak cukup menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.⁴⁰

³⁹ Syaripuddin, Ibnu Al Saudi, “Metodologi Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS”, (Palangkarya: Bobby Digital Center, 2022), hal. 77.

⁴⁰ Ibid., hal 78.



H. Operasional Variabel

Tabel 3. 3
Defenisi operasional variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Miftah Thoha, mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, dengan tujuan mengarahkan mereka,	1.Memiliki visi 2.Mampu membuat perencanaan strategis 3.Berintegritas 4.Kemampuan memengaruhi orang lain 5.Kemampuan memberi teladan 6.Kemampuan mengambil Keputusan 7.Kemampuan berkomunikasi secara efektif 8.Kemampuan mengembangkan tim 9. Transparansi 10.Beriorientasi pada tujuan
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Danang Sunyoto lingkungan kerja mencakup seluruh unsur yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, baik secara fisik maupun psikologis. Unsur-unsur tersebut antara lain seperti kebersihan, pencahayaan, suara/music, dan berbagai aspek lainnya yang mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.	1.Hubungan antar pegawai 2.Suasana kerja 3.Lingkungan kerja
Kepuasan Kerja (Y)	Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan	1.Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	<p>keadaan emosional karyawan yang muncul sebagai respons terhadap persepsi mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Keadaan ini dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana individu menilai pekerjaannya.</p>	<p>2.Kepuasan terhadap Gaji 3.Kesempatan Promosi 4.Kepuasan terhadap Supervisi 5.Kepuasan terhadap rekan kerja.</p>
--	--	---

Gambaran umum objek penelitian**1. Visi Misi Puskesmas Pangirkiran****a. Visi**

“Bersama Mewujudkan Mayarakat Sehat dan Mandiri di Wilayah Kerja Puskesmas Pangirkiran”

b. Misi

- 1) Menggerakkan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu dan terjangkau.
- 2) Mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk berprilaku hidup bersih dan sehat.
- 3) Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperan aktif dalam program BPJS.
- 4) Menggerakkan senam prolaris untuk mengurangi angka kesakitan PTM (penyakit tidak menular).
- 5) Memprioritaskan kesehatan hak pasien dan keluarga.
- 6) Mengutamakan kepuasan pelanggan.

2. Moto



“Sehatmu adalah bahagiaku”

© 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam perspektif ekonomi syari'ah, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran atau H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran atau H₀ ditolak H₁ diterima.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pangirkiran.
4. Ditinjau dari perspektif ekonomi syariah

Pegawai Puskesmas Pangirkiran telah mencerminkan nilai-nilai syariah dalam pelaksanaan tugas dan hubungan kerja. Gaya kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan mencerminkan prinsip musyawarah dan keadilan, seperti dalam pembagian tugas dilakukan secara adil. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung mencerminkan nilai maslahah, contohnya tersedianya fasilitas ibadah dan sikap tolong menolong antar pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai



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

puskesmas pangirkiran, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk gaya kepemimpinan

Pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka terhadap masukan, dan mampu memotivasi pegawai agar semangat kerja meningkat.

2. Untuk lingkungan kerja

Lingkungan kerja perlu dibuat lebih nyaman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, agar pegawai merasa betah dan produktif.

3. Untuk kepuasan kerja

Manajemen perlu rutin mengevaluasi tingkat kepuasan kerja pegawai dan memberikan penghargaan serta kesempatan pengembangan agar semangat dan loyalitas pegawai tetap terjaga.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Adil, Ahmad dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktek*. Get Press. 2023.
- Ardianingsih, Arum. *Audit Laporan Keuangan 1: Teori dan Kasus*. Pekalongan: Universitas Pekallongan Press. 2016.
- Darma, Budi. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guapedia. 2020.
- Departemen RI. *AL-Qur'an dan Terjemahan*. Bogor: Syigma Creative Media Corp. 2019.
- Djaali. *Metologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2020.
- Djaali. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sinar Grafika Offset. 2020.
- Ddwi Putra Buana Sakti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Intelektual Manifes Media. 2023.
- Firdaus, Muhammad. *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2021.
- Hafini Sahir, Syafrida. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia. 2021.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan. 2019.
- Ibnu Al Saudi, Syarifuddin. *Metodologi Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Palangkarya: Bobby Digital Center. 2022.
- Indrasasi, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. 2017
- Jani Prrsinta, Dian. *Strategi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Salur Pustaka. 2023.
- Latifah, Jusdienar, Akka dkk. *Buku Ajar Statistik Ekonomi*. Jambi: PT. Sonpedia, 2024.
- Mawardi, dk. *Modernitas dan Nilai-Nilai Ekonomi Syari'ah*. Cetakan 1. Depok: Rajawali Pers. 2024.
- Nasution, Abdul Fatah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:CV Harfa Creative. 2023.
- Paramansyah Arman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith. 2021.



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

Prayudi, Ahmad dkk. *Kepemimpinan*. Deli Serdang: UMA Press. 2021.

Purwanto, Sigit. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. 2024.

Rahmawati, Ita. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM. 2020.

Rasto, *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*. Bandung: Alfabeta. 2019.

Raymon, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Gita Lentera. 2023.

Said Muh. *Pengantar Pengembangan Ekonomi Syari'ah*. Cetakan 1. Yogyakarta: Kalimedia. 2022.

Santoso, Imam. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media. 2021.

Setiawati, Lulu. *Strategi Kepemimpinan Tangkas dan Kehidupan kerja Yang Seimbang: Kunci Sukses Karyawan Milenial*. Jawa Barat: CV. Mega Press Nusantara. 2024.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2019.

Trigunawan, Ajis dkk. *Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan*. Bandung: Redaksi. 2020.

B. Jurnal

Cahyadi Budi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syari'ah. Vol 3. No 1. 2019.

Casriyanti. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu)*. Jurnal Islamic Studies. Vol. 04. No. 02. 2022.

Donra Sihaloho, Ronal. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol 9. No 2. 2019.

Handiyati, Tintin dk. *Analisis Gaya Kepemimpinan; Tinjauan Teoritis Dalam Islam*. Jurnal On Education. Vol 06. No 01. 2023.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Herawati, Niken dk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, Vol. 01. No. 10. 2020.

Hulu, Darmawan. *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Butomuzoi Kabupaten Nias*. Jurnal Emba. Vol 10. No. 4. 2022.

Irma, Ade. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen. Vol. 12. No. 2. 2020.

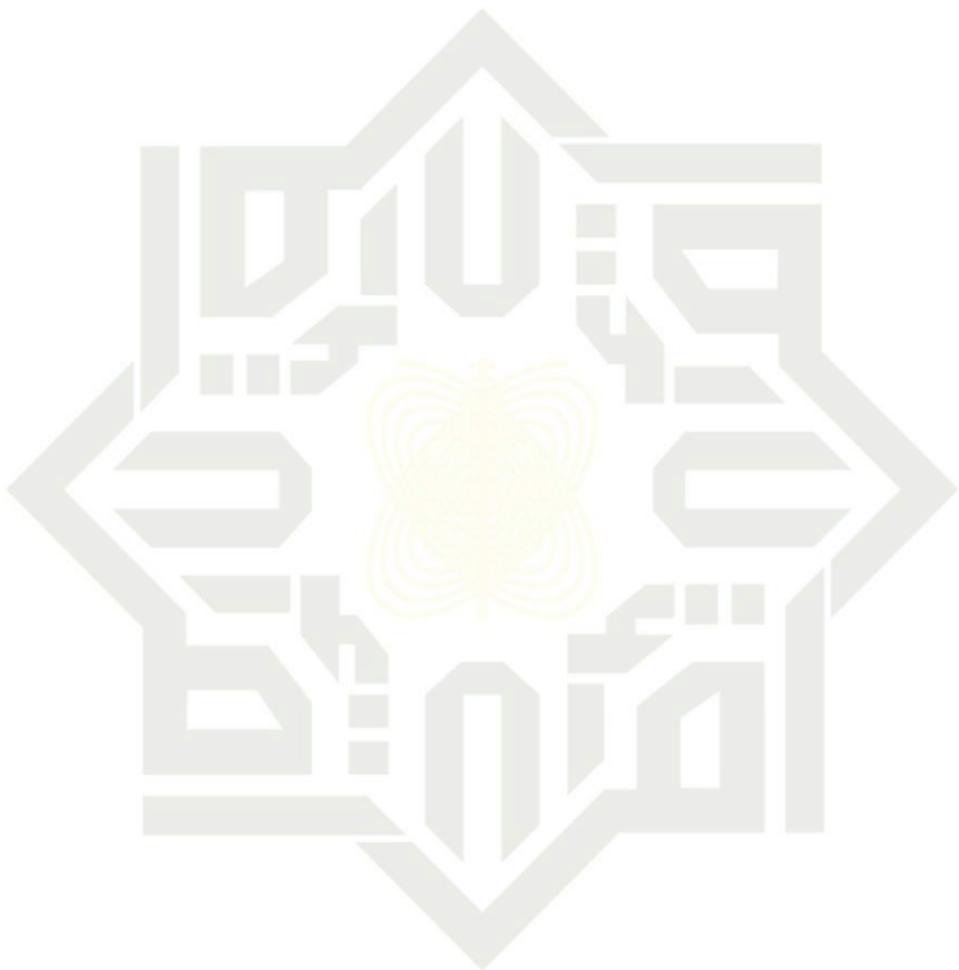
Olifiansyah, Muhammad dkk. *Kepemimpinan Dalam Persefektif Islam*. , Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam.Vol 4. No 01. 2020.

Pranata Manihuruk, Candra dkk. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3. No 2. 2020.

Saputra,Steven dk. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Crocotama International Di Jakarta*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan. Vol. 111. No. 1. 2021.

Sunarta. *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Kjian Ilmu Administrasi. Vol. XVI, No. 2. 2019.

LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada: Pegawai Puskesmas Pangirkiran

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,



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 Dilindungi Undang-Undang

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

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

Saya Siti Nurrohima Harahap, mahasiswi program studi Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA). Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pangirkiran Dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah", maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibuk/ Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibuk/Saudara/I berikan akan dijaga kerahasianya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terimakasih kepada bapak/ Ibuk/Saudara/I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Wassamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

1. Petunjuk Pengisian

Mohon berikan penilaian anda terhadap setiap pernyataan dibawah ini. Untuk setiap pernyataan, berikan tanda **✓** pada kolom skala penelitian yang paling sesuai dengan pendapat anda. Berikut ini adalah keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SS = Sangat Setuju

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

2. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap : _____
2. Jenis Kelamin : laki- laki Perempuan
3. Usia : 17-25 tahun 26-35 tahun 36-45 tahun
 46-55 tahun
4. Pendidikan Terakhir: SMA/SMK Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S1/D4) Profesi Lainya
5. Jabatan : _____

3. KUESIONER**A. Lingkungan Kerja (X2)**

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hubungan antar pegawai di pukesmas saling menghormati, dan menjunjung tinggi nilai-nilai syariah.					
2	Hubungn antar pegawai di pukesmas harmonis dan saling mendukung (ta'awun).					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Suasana kerja di pukesmas kondusif, nyaman dan mendukung produktivitas tanpa mengorbankan keseimbangan hidup (tawazun).					
4	Lingkungan kerja di puskesmas aman, nyaman, dan mendukung produktivitas (maslahah)					
5	Fasilitas kerja di pukesmas memadai dan mendukung kinerja, serta memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja (maslahah)					
6	Sarana dan prasarana puskesmas terawat baik dan tersedia secara merata untuk semua pegawai (adil).					

B. Kepuasan Kerja (Y)

NO	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya di puskesmas karena sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip syariah.					
2	Saya puas dengan pekerjaan saya karena bermanfaat bagi masyarakat (maslahah).					
3	Saya puas dengan gaji yang saya terima, yang saya anggap adil dan sesuai kontribusi saya.					
4	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam ekonomi syariah.					
5	Terdapat kesempatan promosi jabatan yang adil dan transparan, berdasarkan prestasi dan kinerja.					
6	Saya memiliki kesempatan untuk promosi yang adil dan transparan (adil).					
7	Saya puas dengan pengawasan/supervisi yang saya terima, yang konstruktif dan mendukung (ta'awun).					
8	Saya merasa suvervisi yang saya terima bersifat amanah dan bertanggung jawab sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syari'ah.					
9	Saya puas dengan rekan kerja saya, dan merasa saling menghormati dan mendukung (ukhwa).					
10	Saya puas dengan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja (ta'awun).					

**Lampiran 2:
Tabulasi Data Responden**



A. Gaya Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© 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.

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	35
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	35
2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	20
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	25
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

B. Lingkungan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TX3
3	3	3	4	3	3	19
4	3	4	3	4	3	21
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	20

4	4	4	3	3	3	3	21
4	4	5	4	4	4	4	25
3	3	4	2	3	3	3	18
2	3	2	3	2	3	3	15
2	2	2	2	2	2	2	12
4	4	5	5	4	4	4	26
2	2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	4	22
2	3	2	3	3	3	3	16
4	3	3	4	3	3	3	20
2	3	3	3	2	2	2	15
4	4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	3	3	3	3	16
3	4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	5	4	5	5	27
4	3	4	3	3	3	4	21
4	3	4	3	3	3	3	20
3	3	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	3	3	4	22
3	2	2	2	3	2	2	14
2	2	2	1	1	1	2	10
3	3	3	2	2	3	3	17
3	3	2	3	2	2	3	16
4	3	3	3	3	3	3	19
4	4	4	3	3	4	3	22
2	2	3	2	2	2	2	13
3	2	3	3	3	3	2	16
2	3	2	2	2	3	3	15
2	2	2	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	4	21
3	4	3	3	3	3	3	19
3	3	4	3	3	4	3	20
4	4	3	3	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	3	18

© 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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2	3	2	3	2	15
3	2	2	3	2	3	15
2	2	3	2	3	2	14
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	4	3	19
2	2	2	2	2	3	13
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	1	2	2	11
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	2	3	3	17
4	4	4	4	3	4	23
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	2	3	17
3	3	2	3	3	3	17
2	3	2	2	3	2	14
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18

C. Kepuasan Kerja

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TY
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44



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



© 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	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	46
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

Lampiran 3:

1. Data Responden

a. Berdasarkan jenis kelamin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentas	Persentase Kumulatif
PEREMPUAN	61	95.31%	95.31%
LAKI-LAKI	3	4.69%	100.00%

b. Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentas	Persentase Kumulatif
17-25 Tahun	1	1.56%	1.56%
26-35 Tahun	47	73.44%	75.00%
36-45 Tahun	16	25.00%	100.00%

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentas	Persentase Kumulatif
SMA	3	4.69%	4.69%
D3	31	48.44%	53.13%
D4	4	6.25%	59.38%
S1	24	37.50%	96.88%
Prefesi	2	3.13%	100.00%

d. Berdasarkan Jabatan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Jabatan	Frekuensi	Persentas	Percentase Kumulatif
Kepala Puskesmas	1	1.56%	1.56%
Dokter Gigi	1	1.56%	3.13%
Dokter Umum	1	1.56%	4.69%
Perawat Penyelia	4	6.25%	10.94%
Bidan Penyelia	6	9.38%	20.31%
Bidan Ahli Muda	1	1.56%	21.88%
Perawat Ahli Pertama	2	3.13%	25.00%
Bidan Pelaksana Lanjutan	1	1.56%	26.56%
Penyuluhan Ahli Pertama	1	1.56%	28.13%
Asisten Apoteker	1	1.56%	29.69%
Bidan Pelaksana	21	32.81%	62.50%
Apoteker Ahli Pertama	1	1.56%	64.06%
Perawat Terampil	1	1.56%	65.63%
Sanitari Lingkungan	1	1.56%	67.19%
ATLM	1	1.56%	68.75%
Administrasi	2	3.13%	71.88%
Bidan	15	23.44%	95.31%
CS	2	3.13%	98.44%
Supir Ambulans	1	1.56%	100.00%

2. Uji Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	64	18	47	30.42	5.754
Gaya Kepemimpinan	64	10	44	29.83	6.106
Lingkungan Kerja	64	10	27	18.02	4.049
Kepuasan Kerja	64	37	50	45.41	3.615
Valid N (listwise)	64				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

a. Uji Validitas**A. Gaya Kepemimpinan****Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.666**	.734**	.684**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation		.666**	1	.664**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation		.734**	.664**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation		.684**	.751**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation		.727**	.715**	.749**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation		.715**	.722**	.748**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation		.699**	.691**	.645**	.698**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.8	Pearson Correlation		.612**	.641**	.668**	.541**	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.9	Pearson Correlation		.692**	.697**	.691**	.719**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.10	Pearson Correlation		.699**	.708**	.668**	.694**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation		.853**	.863**	.863**	.865**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64

		Correlations					
		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation		.715**	.699**	.612**	.692**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64

		Pearson Correlation	.722**	.691**	.641**	.697**	.708**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.2		Pearson Correlation	.748**	.645**	.668**	.691**	.668**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.3		Pearson Correlation	.775**	.698**	.541**	.719**	.694**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.4		Pearson Correlation	.693**	.630**	.569**	.658**	.730**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.5		Pearson Correlation	1	.686**	.589**	.698**	.708**
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.6		Pearson Correlation	.686**	1	.525**	.721**	.700**
		Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.7		Pearson Correlation	.589**	.525**	1	.551**	.650**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
		N	64	64	64	64	64
X2.8		Pearson Correlation					
		Sig. (2-tailed)					
		N	64	64	64	64	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Pearson Correlation	.698**	.721**	.551**	1	.646**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
		N	64	64	64	64	64
		Pearson Correlation	.708**	.700**	.650**	.646**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
		N	64	64	64	64	64
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation		.870**	.829**	.755**	.838**	.853**
Gaya Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
Gaya Kepemimpinan	N		64	64	64	64	64

Correlations

		Gaya Kepemimpinan		
		Pearson Correlation		.853**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N		64
X2.1	Pearson Correlation			.863**
X2.1	Sig. (2-tailed)			.000
X2.1	N			64
X2.2	Pearson Correlation			.863**
X2.2	Sig. (2-tailed)			.000
X2.2	N			64
X2.3	Pearson Correlation			.863**
X2.3	Sig. (2-tailed)			.000
X2.3	N			64
X2.4	Pearson Correlation			.865**
X2.4	Sig. (2-tailed)			.000
X2.4	N			64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

@ X2.5	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.6	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.7	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.8	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.9	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.10	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	64

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	.704**	.774**	.718**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.704**	1	.686**	.731**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X3.3	Pearson Correlation	.774**	.686**	1	.622**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X3.4	Pearson Correlation	.718**	.731**	.622**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
X3.5	Pearson Correlation	.681**	.697**	.713**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64
X3.6	Pearson Correlation	.739**	.814**	.664**	.813**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.880**	.882**	.854**	.873**	.851**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

		X3.6	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	.739**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.814**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	64	64
X3.3	Pearson Correlation	.664**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	64	64
X3.4	Pearson Correlation	.813**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	64	64
X3.5	Pearson Correlation	.696**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	64	64
X3.6	Pearson Correlation	1	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Kasim Riau



@

c i p t a m i l i k U I N

sim 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.

N

64

64

C. Kepuasan Kerja**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.333**	.296*	.382**	.444**	.368**
	Sig. (2-tailed)		.007	.018	.002	.000	.003
	N	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.333**	1	.414**	.382**	.204	.368**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.002	.105	.003
	N	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	.296*	.414**	1	.414**	.356**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001		.001	.004	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	.382**	.382**	.414**	1	.297*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001		.017	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	.444**	.204	.356**	.297*	1	.355**
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.004	.017		.004
	N	64	64	64	64	64	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Correlations					
		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kepuasan Kerja	
Y.6	Pearson Correlation	.368**	.368**	.452**	.527**	.355**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.000	.004	
	N	64	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	.505**	.335**	.368**	.550**	.297*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.003	.000	.017	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.8	Pearson Correlation	.296*	.414**	.437**	.477**	.547**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.9	Pearson Correlation	.444**	.165	.240	.555**	.254*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000	.193	.057	.000	.043	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.10	Pearson Correlation	.452**	.401**	.430**	.556**	.447**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.662**	.588**	.640**	.750**	.608**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64

		Correlation Coefficients				
		.505**	.296*	.444**	.452**	.662**
Y.1	Pearson Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.335**	.414**	.165	.401**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.193	.001	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	.368**	.437**	.240	.430**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.057	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	.550**	.477**	.555**	.556**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	.297*	.547**	.254*	.447**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.043	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.6	Pearson Correlation	.469**	.452**	.470**	.521**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	1	.549**	.494**	.498**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.8	Pearson Correlation	.549**	1	.358**	.430**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.9	Pearson Correlation	.494**	.358**	1	.398**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.001	.000
	N	64	64	64	64	64
Y.10	Pearson Correlation	.498**	.430**	.398**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	64	64	64	64	64
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.740**	.718**	.641**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

b. Uji Reliabilitas
A. Gaya Kepemimpinan (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

B. Lingkungan Kerja (X2)
Reliability Statistics



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© | milik UIN

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	6

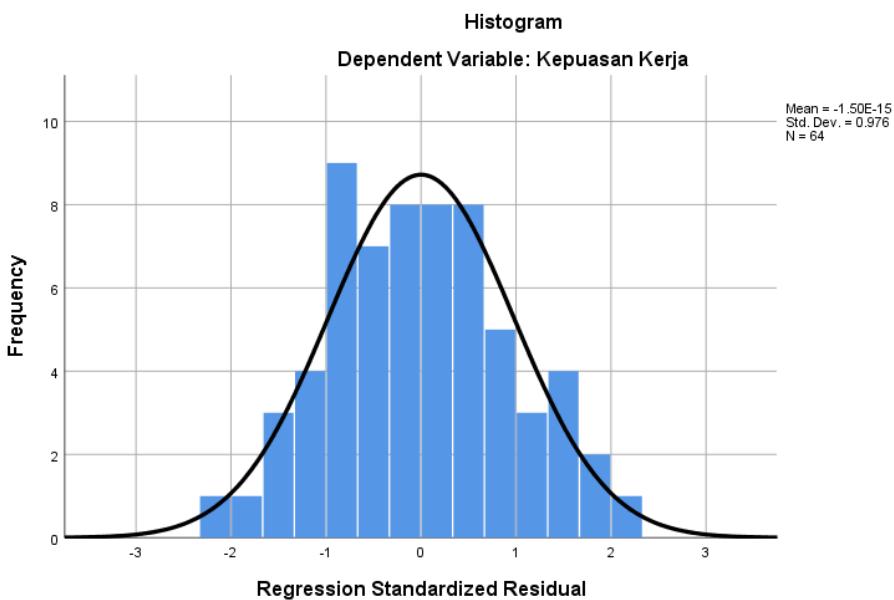
C. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

4. Asumsi Klasik

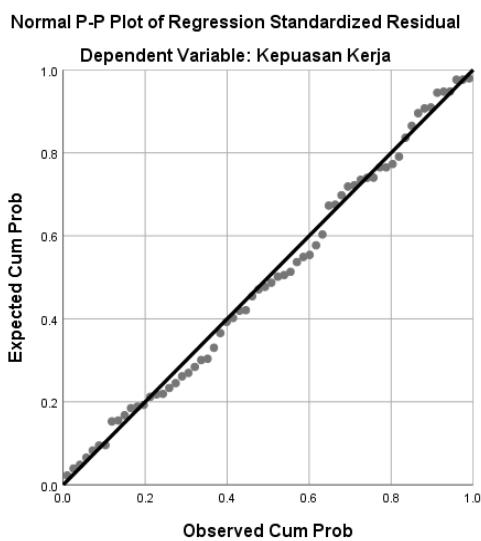
a. Uji Normalitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



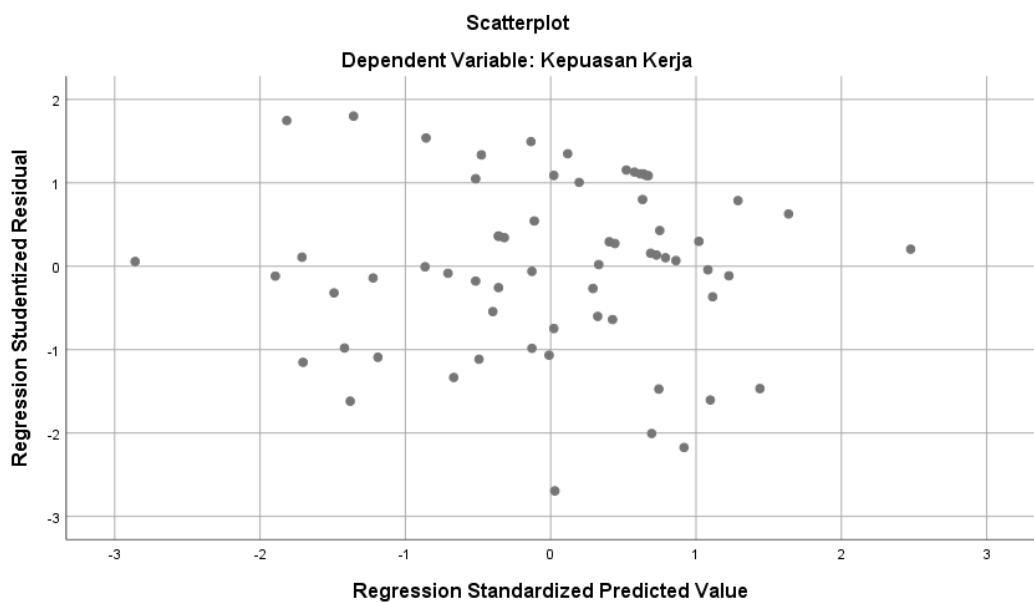
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.247	2.462		14.720	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.215	.071	.363	3.039	.003	.922 1.084
	Lingkungan Kerja	.152	.107	.170	1.425	.159	.922 1.084

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Uji Heteroskedastitas**5. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.247	2.462		14.720	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.215	.071	.363	3.039	.003	.922	1.084
	Lingkungan Kerja	.152	.107	.170	1.425	.159	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

6. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

		Coefficients ^a		Collinearity Statistics			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.247	2.462			14.720	.000
	Gaya Kepemimpinan	.215	.071	.363		3.039	.003
	Lingkungan Kerja	.152	.107	.170		1.425	.159

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Hasil Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.081	2	80.541	7.417	.001 ^b
	Residual	662.356	61	10.858		
	Total	823.438	63			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

© Hak cipta **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.196	.169	3.29519

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

