



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS

SEI TAPUNG

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(S.M) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

MEGA GUSTIANI

NIM.12070122399

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025



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

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MEGA GUSTIANI
NIM : 12070122399
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : "PENGARUH GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG"

DISETUJUI OLEH,
DOSEN PEMBIMBING

Henni Indrayani, S.E., M.M
NIP. 19621231 198903 2 040

MENGETAHUI,

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN



Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M, Ak, Ca
NIP. 19740412 200604 2 002

Astuti Melinda, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018



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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mega Gustiani
NIM : 12070122399
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pks Sci Tapung
Tanggal Ujian : 25 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, Ak
NIP. 19740412 200604 2 002

Sekretaris

Arie Noer Wahidah, S.E., M.M
NIP. 19780105 200710 2 002

Pengaji 1

Dr. Mahyarni, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 0001

Pengaji 2

Dr. Muhammad April, S.H.,M.Hum
NIP. 19860405 202321 1 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mega Gustiani

NIM : 12070122399

Tempat/Tgl. Lahir : Perawang , 18 Agustus 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disciplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Husantara IV Regional III Pks sei tapung

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya 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 sesua peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 20 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG

OLEH

MEGA GUSTIANI

12070122399

Sumber daya manusia merupakan elemen sentral dalam pencapaian tujuan perusahaan karena kualitas dan keterampilan kerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas organisasi. Dalam menghadapi persaingan usaha yang ketat, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta tingkat disiplin yang konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung. Sampel penelitian ini sebanyak 100 orang dengan menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian dua arah (*two tailed*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja. Nilai *R-Square* sebesar 0,931 atau 93,1% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara sisanya 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PKS SEI TAPUNG

BY

MEGA GUSTIANI

12070122399

Human resources are a central element in achieving a company's goals, as employee quality and work skills greatly influence organizational productivity. In facing intense business competition, improving employee performance must be supported by effective leadership, high work motivation, and consistent discipline levels. This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung. The sample of this study was 100 people using a random sampling method. The data collection method used a questionnaire which was then analyzed using SmartPLS 4.0. Hypothesis testing used a two-way test (two tailed). The results of the study indicate that work discipline affects employee performance, transformational leadership style affects work discipline, transformational leadership style does not affect employee performance, work motivation affects employee work discipline, work motivation affects employee performance, transformational leadership style affects employee performance mediated by work discipline, and work motivation affects employee performance mediated by work discipline. The R-Square value of 0.931 or 93.1% indicates that employee performance variables are influenced by transformational leadership style, work motivation and work discipline, while the remaining 6.9% is influenced by other variables not used in this study..

Keywords: Transformational leadership style, work motivation, work discipline, employee performance



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang benderang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Ragil Turasno dan Ibu Aniwan. Tidak ada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besar peran dan cinta kalian dalam hidup penulis. Ayah dan Ibu adalah alasan terbesar penulis bertahan hingga titik ini. Doa kalian adalah pelindung yang tak terlihat namun terasa dalam setiap langkah. Peluh kalian dalam membesarkan penulis, kesabaran kalian dalam menghadapi segala tingkah laku penulis, serta cinta tanpa syarat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tak pernah berhenti—semua itu menjadi kekuatan terbesar dalam perjalanan ini. Terima kasih atas segalanya. Semoga karya ini menjadi bagian kecil dari kebahagiaan dan kebanggaan kalian.

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si., Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak., dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, S.Pd., M.Si. selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M., dan Bapak Fakhrurrozi, S.E., M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Henni Indrayani, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Riki Hanri Malau (Alm), S.E., M.M., dan Ibu Sahwitri Triandani, S.E., M.M., selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung yang telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
11. Kepada abang kandung Sugeng Tri Waluyo dan kakak kandung Retno Sriwandani, serta kakak ipar Desika Rahayu Lestari dan abang ipar Diki Dwi Putra, Terima kasih telah menjadi penopang dan contoh. Dalam diam kalian hadir sebagai kekuatan, dalam canda kalian membawa tawa di tengah tekanan, dan dalam kesibukan kalian masih sempat bertanya, "Sudah sampai mana skripsinya?" Hal kecil yang bagi penulis sangat berarti. Terima kasih karena kalian selalu ada, meski tak selalu secara fisik, tapi cinta dan dukungan kalian selalu terasa.
12. Kepada seseorang yang sangat berarti dalam hidup penulis, Zikri Naldi Romadhan, terima kasih atas pengertian, kesabaran, dan cinta yang tulus. Dalam tiap detik perjuangan, kehadiranmu menjadi penguat, dan dukunganmu menjadi alasan untuk tidak menyerah. Terima kasih telah mempercayai mimpi-mimpiku dan memilih untuk tetap mendampingi meski keadaan tak selalu



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 mempertanyak 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

mudah.

13. Kepada sahabat-sahabat tersayang: Herma Yuli, Nurlida, dan Siti Chairunnisa, Yang tak hanya hadir dalam tawa, tetapi juga dalam air mata dan keputusasaan. Terima kasih sudah bersedia menjadi tempat cerita, tempat bersandar, bahkan tempat menangis. Kalian tahu bagaimana menguatkan tanpa menyuruh, menemani tanpa bertanya, dan memberi ruang tanpa menjauh. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjuangan ini.
14. Kepada teman seperjuangan Zulva dan Juli Ayunda wulandari, yang telah berjalan bersama dalam menghadapi tugas, tekanan, dan perjuangan menyelesaikan studi. Terima kasih atas kebersamaan, diskusi, dan motivasi yang saling menguatkan. Perjalanan kita penuh cerita dan pelajaran yang akan selalu penulis kenang
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan demi terselesaiannya skripsi ini.
16. Dan yang tak kalah penting, kepada Diri Sendiri. Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini. Terima kasih telah melalui malam-malam penuh keraguan, hari-hari yang melelahkan, dan rasa takut akan kegagalan. Meskipun sering merasa tidak cukup baik, tidak cukup kuat, kamu tetap memilih untuk tidak berhenti. Teruslah belajar, teruslah mencoba, dan teruslah percaya pada dirimu sendiri.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membala



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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua kebaikan tersebut dengan pahala dan keberkahan. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 26 Juni 2025

Penulis,

Mega Gustiani

NIM. 12070122399



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penelitian.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Teori Dua Faktor	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Kinerja Karyawan.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.4 Disiplin Kerja	19
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.5 Motivasi Kerja.....	23
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.5.2 Teori Motivasi Kerja	24
2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja	30
2.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional	31
2.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	31
2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional	32
2.6.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	33
2.7 Pandangan Islam.....	34
2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	34
2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja.....	35
2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	35
2.8 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian	37
2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja	39
2.8.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan	41
2.8.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja	42
2.8.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja.....	43
2.9 Penelitian Terdahulu.....	44
2.10 Kerangka Pikir.....	46
2.11 Konsper Operasional Variabel	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	50
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	50
3.2.1 Jenis Data dan Sumber Data.....	50
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3.1 Kursioner.....	51
3.3.2 Wawancara.....	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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Populasi Dan Sampel	52
3.4.1 Populasi	52
3.4.2 Sampel	52
3.5 Analisis Data	53
3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	54
3.5.2 Validitas Konfergen	55
3.5.4 Construct reliability	55
3.5.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	56
3.5.6 R-Square	56
3.5.7 Path Coefficient	56
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	58
4.1 Sejarah PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung	58
4.2 Logo PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung	60
4.3 Visi dan Misi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu	60
4.4 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan	61
4.5 Tugas Dan Tanggung jawab	62
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	66
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	66
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68
5.2.1 Analisis Variabel Kinerja	69
5.2.2 Analisis Variabel Disiplin Kerja	70
5.2.3 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	72
5.1.1 Analisis Variabel Motivasi Kerja	74
5.3 Hasil Analisis Data	76
5.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas	76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.2 Uji Hipotesis	83
5.4 Pembahasan	86
5.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
5.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja	87
5.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	87
5.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	88
5.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
5.4.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja	89
5.4.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja.....	90
BAB VI PENUTUP	92
6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	100

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung	3
Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung	4
Tabel 1. 3 Daftar Jumlah Absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel	47
Tabel 3. 1 Skala Data	51
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 5. 4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	69
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Z)	71
Tabel 5. 7 RekapitulasiTanggapanRespondenTerhadapVariabelDisiplin Kerja (Z) ..	72
Tabel 5. 8 RekapitulasiTanggapanRespondenTerhadapVariabelMotivasi Kerja (X2)	74
Tabel 5. 9 Outer Loading	77
Tabel 5. 10 Cross loading.....	80
Tabel 5. 11 Average Variance Extracted (AVE)	81
Tabel 5. 12 Nilai Composite Reliability dan Cronbach'sAlpha	82
Tabel 5. 13 Nilai R- Square.....	83
Tabel 5. 14 Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	47
Gambar 4. 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.....	59
Gambar 4. 2 Logo PTPN IV PKS Regional III PKS Sei Tapung Rokan Hulu	60
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu	62
Gambar 5. 1 Outer Model	77
Gambar 5. 2 Outer Model Kedua Pengukuran.....	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologi. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan, skill para pekerja, dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan (Busro, 2018).

Pada era persaingan usaha yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan penerapan gaya kepemimpinan dan peran atasan yang sesuai, karena dalam suatu

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

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

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

organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting.

Menurut Robbins (2015), *kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.*

Pimpinan dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawan

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor pengolahan kelapa sawit yang telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional dan itu membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung telah beroperasi selama 32 tahun, berdiri sejak tahun 1987, pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam. Berlokasi di Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS eks PTP V sebelum akhirnya digabung dengan unit-unit pengembangan eks PTP II dan PTP IV pada tanggal 11 Maret 1996. Mempertimbangkan luas kebun inti dan plasma Sei Tapung, ditambah dengan pasokan TBS dari kebun Sei Induk yang pada saat itu belum memiliki PKS, maka pada tahun 1988 dilakukan penambahan kapasitas olah pabrik menjadi 60 Ton TBS/Jam.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusinya karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Berikut data Penilaian Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung

Tahun	Jumlah Karyawan n	Rata – Rata Penilaian Kinerja					
		Sangat Baik (86 – 100)		Baik (85 – 71)		Cukup (70 – 56)	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
2020	144	55	38.19%	62	43.06%	27	18.75%
2021	131	52	39.69%	55	41.98%	24	18.32%
2022	129	51	39.53%	55	42.64%	23	17.83%
2023	132	54	40.91%	58	43.94%	20	15.15%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung, 2024

Dari tabel 1.1 dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan sejak empat tahun terakhir kurang stabil karena terdapat penurunan dan peningkatan. Jumlah penurunan kinerja tertinggi terdapat pada tahun 2021 dengan kategori cukup sebanyak 18,32% hingga 2022 karyawan dengan kategori cukup sebanyak 17,83%. Jumlah peningkatan kinerja tertinggi terdapat pada tahun 2023 yaitu karyawan dengan kategori cukup sebanyak 15,15%.

Kinerja Karyawan saling berhubungan dengan target dan realisasi produksi, target dapat meningkat apabila kinerja karyawan meningkat, pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung produktifitas dapat dilihat dari realisasi penjualan pada empat tahun terakhir . Berikut terlampir Pencapaian target produksi PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung periode 2020 - 2023:

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung

Tahun	Target Produksi CPO(Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Persen realisasi produktifitas (Kg/Tahun)	Selisih (Kg/Tahun)
2020	194,670,000 kg	137,367,000 kg	70.56%	-57,303,000 kg
2021	166,453,000 kg	125,865,700 kg	75.62%	-40,587,300 kg
2022	187,673,000 kg	146,212,500 kg	77.91%	-41,460,500 kg
2023	227,573,000 kg	183,632,300 kg	80.69%	-43,940,700 kg

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung,2024

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa dalam empat tahun terakhir tingkat produksi kelapa sawit mengalami fluktuasi turun naik atau cenderung tidak tercapainya target perusahaan. pada tahun 2020 selisih target yang tidak tercapai sebanyak 57,303,000 kg, pada tahun 2021 selisih target yang tidak tercapai menurun sebanyak 40,587,300 kg, meningkat ditahun 2022 sebanyak 41,460,500 kg dan pada tahun 2023 sebanyak 43,940,700 kg.

Fluktuasi turun naik tingkat produksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, baik secara implisit maupun eksplisit. Hal ini mencakup sejauh mana rencana bisa diimplementasikan dan sejauh mana tujuan bisa tercapai. Tujuan yang ditentukan sulit tercapai jika karyawan tidak memperdulikan tanggung jawab yang harus dikerjakan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang efektif, efisien dan produktif. Setiap karyawan yang mempunyai tingkat disiplin dalam bekerja yang tinggi akan cenderung lebih dapat dipercaya dalam menjalankan tugas tugasnya secara konsisten dan tepat waktu. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi bagaimana tingkat kedisiplinan dapat

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

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

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

mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Daftar Jumlah Absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III PKS Sei Tapung

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir / Tahun		Terlambat	
		Total	%	Total	%
2020	127	21	16,53	15	11,81
2021	124	28	22,58	17	13,70
2022	124	23	18,54	15	12,09
2023	132	25	18,14	16	10,94

Sumber : PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung, 2024

Dapat disimpulkan dari tabel 1.3 bahwa absensi karyawan mengalami penurunan dan peningkatan secara bertahap. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus memperhatikan dan memahami pentingnya disiplin kerja. Disiplin kerja ini terbentuknya pengaruh dari kepemimpinan yang mencerminkan sikap disiplin bagi seluruh karyawan.

Salah satu syarat agar kedisiplinan yang ditumbuhkan di lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja kepada karyawan dengan level terendah sekalipun, sehingga setiap karyawan akan menyadari apa yang menjadi tugasnya, bagaimana cara melakukan tugasnya, kapan batas waktu tuntutan pekerjaan tersebut, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan dengan siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan dapat mewujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan masyarakat. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan karena tanpa kepemimpinan yang baik, motivasi

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

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

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

yang ada serta disiplin kerja yang bagus dari karyawan akan sulit dicapai kinerja karyawan yang diharapkan dalam organisasi.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2017), kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan secara sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau tujuan dari sebuah perusahaan. Sosok pemimpin dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan. Seperti halnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawannya, penghargaan yang diberikan pimpinan maupun perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan theory menurut Lawler dan Porter kinerja (Job performance) menjelaskan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat upaya kerja yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap penghargaan, nilai dari penghargaan tersebut, serta kemampuan dan kejelasan peran individu. Ketika teori ini dikaitkan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, perhatian individual, serta dorongan terhadap inovasi maka gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi yang tinggi pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja, terutama bila didukung oleh

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

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

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

disiplin kerja yang kuat. Disiplin kerja menjadi faktor penguatan yang menjembatani antara motivasi dan kinerja, karena mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja melalui penguatan disiplin kerja yang konsisten dan terarah.

Sedangkan, Susanti dan Prasetyo (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penentu dalam memperkuat hubungan antara motivasi dan pencapaian kinerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja tidak bersifat langsung atau linier, melainkan dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti disiplin kerja. Namun, hingga kini masih terbatas penelitian yang menguji secara simultan dan komprehensif keempat variabel tersebut dalam satu model.

Gap pada penelitian ini adalah pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titis Ayu Safitri dan Sugiyanto (2020), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruh ini lebih kuat bila dimediasi oleh disiplin kerja. Sebaliknya, Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Lestari (2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun tidak mengelaborasi peran disiplin kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini Febriani dan Suharto (2019), justru menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak efektif jika disiplin kerja karyawan rendah.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menguji secara terpadu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional

III PKS Sei Tapung. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan yang efektif, maupun secara praktis dalam peningkatan kinerja karyawan.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pks Sei Tapung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja ada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

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

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

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sei Tapung.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh yang ada pada Instansi tersebut

b. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Pekebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian,jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Teori Dua Faktor

Penelitian ini berlandaskan pada teori dua faktor herzberg yang membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene sebagai penentu sikap dan kinerja karyawan. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri berperan dalam mendorong motivasi intrinsik yang kuat, sehingga meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Sementara itu, faktor hygiene seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan, kebijakan organisasi, dan gaya kepemimpinan berfungsi dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam faktor hygiene karena mampu mendorong perubahan positif melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, dan inspirasi terhadap visi kerja bersama. Disiplin kerja juga merupakan bagian penting dari faktor hygiene yang menjaga keteraturan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Kombinasi antara kepemimpinan yang transformatif, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang konsisten akan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam kategori *hygiene factor* karena kepemimpinan yang menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan visi kerja bersama mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalkan ketegangan organisasi (Bass & Riggio, 2006; Harwiko & Wibowo, 2022). Pemimpin transformasional secara aktif memfasilitasi komunikasi terbuka,

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

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

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

memberikan keteladanan, serta mengarahkan karyawan pada tujuan yang lebih besar daripada sekadar pencapaian individu. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan bagian penting dari *hygiene factor* karena berkaitan dengan keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan iklim kerja yang profesional dan mendukung produktivitas tim secara keseluruhan (Susanti & Hidayat, 2020).

Kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, motivasi intrinsik yang tinggi melalui faktor-faktor motivator, dan disiplin kerja yang konsisten, akan menciptakan sinergi positif yang berkelanjutan dalam peningkatan kinerja karyawan. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Setiawan & Sunaryo, 2021).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. (Bangun, 2017:6)

Pendapat lain dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber

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

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

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

daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian , pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Terdapat fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:21), adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau kelompok orang dalam siatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu:

- 1) Kemampuan dan kompetensi, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan, karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka kinerja nya akan baik.
- 3) Perencanaan kerja, bekerja dengan perencanaan yang baik, memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien dan efektif.
- 4) Kepribadian, karyawan yang mempunyai kepribadian baik bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil kerjanya baik.
- 5) Motivasi kerja, karyawan dengan motivasi diri yang kuat atau motivasi eksternal, karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, perilaku seorang eksekutif dalam mengatur, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Gaya kepemimpinan, gaya pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh bagian organisasi.
- 9) Kesesuaian dengan kebiasaan atau norma karyawan mempengaruhi kinerja.
- 10) Kepuasan kerja, suatu perasaan senang atau kenikmatan kerja. Ketika pekerja senang, hasil kerja mereka bagus.
- 11) Lingkungan kerja, apabila pekerja merasa nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, mengakibatkan efisiensi kerja dapat ditingkatkan.
- 12) Loyalitas, karyawan yang loyal terhadap instansi terus bekerja menjadi lebih baik. Pada akhirnya, ini berdampak pada kinerja karyawan.
- 13) Berkomitmen, berkomitmen pada instansi, karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik karena jika tidak, mereka merasa bersalah karena tidak menghormati kontrak.
- 14) Disiplin kerja, upaya pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaannya dengan benar.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangunegara (2017), menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 1) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Kuantitas
- 2) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu
- 3) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Penekanan biaya
- 4) Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- 5) Pengawasan
- 5) Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakulkan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- 6) Hubungan antar karyawan
- 7) Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Rivai, (2016).

Menurut Hasibuan (2016), bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku". Menurut Sutrisno (2016), mengatakan bahwa "disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis".

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perlakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2018), antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja diluar kemampuan karyawan tersebut atau jauh dibawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahananya atau para karyawan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan semakin rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

7) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

8) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang terbaik pada perusahaan. Sikap tegas dari seseorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

9) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016), indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standard kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

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

- a. Pengutipan hanya untuk 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) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:141), motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasikan dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah. “Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Winardi (2016), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Teori Motivasi Kerja

Secara umum terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Maslow dalam Siswanto (2015), mengemukakan bahwa kebutuhan individu disusun dalam suatu hierarki, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs), yaitu kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat teduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan Keamanan (Safety needs), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejadian fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c. Kebutuhan Sosial (Social needs), yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Penghargaan (Esteem needs), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti, status, pengakuan dan perhatian
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-actualization needs), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2. ERG dari Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari Existence, Relatedness, dan Growth. Teori ini

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

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

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

diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan Existence (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan Relatedness (kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama), dan kebutuhan Growth (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).

3. Teori Tiga Kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

Atkinson dan McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau bersosialisasi dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (Sutrisno, 2015). Terkadang motivasi disamakan dengan motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Perbedaan pengertian keinginan (want) dan kebutuhan (needs) adalah keinginan (want) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (needs) semua orang adalah sama.

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misalnya, semua orang butuh makan (needs), tetapi jenis makanan yang diinginkannya (want) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015:116-120), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperlukan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, katenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mandapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lambab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Adanya jaminan pekerjaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap orang akan mau bekerja matia-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

c. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetepkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak

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

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

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

mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Menurut Hasibuan (2020:141), indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
3. Kebutuhan sosial yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

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

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

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

2.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2016) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahannya ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih dari pada yang diharapkan mereka.

Menurut Robbins, (2017) dalam (Rivai, A., 2020) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Transformasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Yukl (2017) yaitu,

Kharisma, Keyakinan diri, Hormat dan Kesetiaan, Pujian terbuka, dan Inspirasi dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Kharisma

Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki visi yang jelas untuk organisasi dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas kepada para anggota kelompok. Misalnya, seorang pemimpin transformasional dapat dengan mudah mengetahui apa yang paling penting bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

b. Keyakinan diri

Pemimpin transformasional memiliki naluri bisnis yang baik dan mampu melihat keputusan apa yang berpengaruh positif terhadap perusahaan. ini memberi pemimpin kemampuan untuk bertindak dengan penuh keyakinan, dan mengilhami orang untuk percaya terhadap anggota kelompok.

c. Hormat dan Kesetiaan

Pemimpin transformasional mengilhami rasa hormat dan kesetiaan di dalam diri para individu, dengan menyediakan waktu untuk memberitahu bahwa mereka penting.

d. Pujian terbuka

Pemimpin transformasional seringkali terbuka dalam memuji orang dan tim atas

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

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

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

pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Membuat mereka tahu betapa besar kontribusi mereka terhadap sebuah kesuksesan akan membuat mereka kuat menghadapi tantangan-tantangan yang akan datang.

e. **Inspirasi**

Pemimpin transformasional adalah jawara dalam membantu orang melakukan sesuatu yang mereka sangsi mampu melakukannya. Pemimpin melakukan hal ini dengan pernyataan-pernyataan yang memuji dan mendorong.

2.6.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Yulk (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang otentik mengandung empat indikator yakni :

- a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal) Tingkah laku pemimpin itu sangat dikagumi oleh para pengikutnya sehingga para pengikut sangat memuji, menghormati, meniru dan mencontohnya. Pemimpin memancarkan kepercayaan diri dan ketertarikan pada pengikut mereka, sehingga ada hubungan emosional pada tingkat tertentu.
- b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi) Perilaku pemimpin secara jelas menunjukkan visi yang mendorong dan menginspirasi pengikut. Pemimpin menantang pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, menyampaikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan, dan memberikan tugas yang bermakna.
- c. *Intellectual Simulation* (stimulasi intelektual) Pemimpin bersedia mengambil risiko dan mengumpulkan ide dari pengikutnya untuk menginspirasi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pimpinan menjadi kerangka mental pengikut untuk menghubungkannya dengan pemimpin, organisasi dan rekan rekannya, serta tujuan organisasi.

- d. *Individualized Consideration or Individualized attention* (pertimbangan individu) Pemimpin ada ketika pengikut membutuhkannya, pemimpin ini bertindak sebagai mentor, mendengarkan keprihatinan dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan akan rasa hormat dan penghargaan atas kontribusi individu terhadap organisasi.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dalam islam sangat dibutuhkan mengingat bahwa islam adalah agama yang Allah SWT ciptakan sangat mulia, sehingga dalam islam dibutuhkan pemimpin untuk umat manusia demi tercapainya tujuan bersama. Islam juga mengajarkan bahwa dalam memimpin hendaknya pemimpin memiliki kemampuan serta kecakapan ilmu pengetahuan, baik ilmu agama maupun ilmu dunia. Sebagaimana dalam al- Qur'an banyak ditemukan ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya Firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi :

مَآءِ وَيَسْفَكُ الْدِّرِّ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ وَنَحْنُ نُسَيْخُ بِهِمْ دِرَكَ وَنُقَدِّسُ لَكُمْ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak

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

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

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

menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darahdi sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama- Mu?. Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam QS Az-Zumar ayat 39 yaitu:

فَلْ يَقُومْ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانِتُكُمْ إِنِّي عَمِلْ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : “Katakanlah, “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengatahui. (QS Az-Zumar:39). ”

Ayat - ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja, dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seseorang muslim harus bekerja dengan niat dan ikhlas karenaAllah SWT.

2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah SWT untuk mendapatkan kebahagian hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak merupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan

di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam firman allah dalam surah An-Nisa ayat (59) :

فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى يَارِبِّهَا الَّذِينَ ءاْمَنُوا اطَّبِعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَئِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَّلُ عَثْمَانَ كَخَيْرٍ وَأَحْسَنَ تَأْوِيلًا لِلَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ أَكْبَرُ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dalam islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi islam. Kinerja dari setiap kegiatan tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Kinerja material hanya untuk memenuhi kebutuhan tubuh yang memfasilitasi ibadah kepada Allah sebagaimana firman Allah SWT dalam QS At-Taubah (9 : 105).

مَا قَيَّبْتُمْ بِأَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ سَيَرُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ وَقُلْ كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan Katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

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

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

orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

2.8 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

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

2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan

Sesuai uraian tersebut, memperjelas jika kepemimpinan merupakan aspek penting karena mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait gaya kepemimpinan, bisa disebut bila gaya kepemimpinan modern ialah gaya kepemimpinan transformasional Yulk (2014:290). Bagi seseorang pimpinan yang mempergunakan gaya kepemimpinan transformasional cenderung mengarah para karyawan guna menuntaskan tugasnya melalui metode yang berbeda atau sesuai dengan kemampuan karyawan. Kepemimpinan transformasional mengarahkan nilai moral dari para karyawan guna memaksimalkan kesadarnya terkait permasalahan etis dan mengarahkan energi maupun sumber daya dalam memperbarui organisasi. Secara jelas kepemimpinan jenis ini termasuk kapabilitas pada diri pimpinan dalam mempengaruhi

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

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

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

karyawan guna memaksimalkan kesadaran terkait peran penting kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan Putra dkk., (2019), Rivai, (2020), Jufrizien & Gultom, (2017), yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpinan yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:190) menyatakan jika karyawannya memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Hal tersebut di dukung oleh penelitian Natalia Susanto, (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Putro, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor

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

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

yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung.

2.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Hasibuan, (2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Lisdawati Ndolu et al., (2022) bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja, penjelasan ini memberi simpulan bila kepemimpinan transformasional sebagai inspirasi bagi pegawainya akan mementingkan kepentingan kelompok demi kebaikan perusahaan, serta pimpinan jenis ini berpotensi untuk memengaruhi para pegawainya.

Dengan begitu, melalui kedisiplinan kerja yang baik pada diri tiap pegawai, tentu bisa berdampak pula dalam peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal ini yang membuat disiplin kerja sangatlah penting dalam penerapannya dalam

melaksanakan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung.

2.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran Sutrisno,(2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019), Rizky Taohid et al., (2021) dimana hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seseorang karyawan akan semakin tinggi disiplin kinerja karyawan. Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja karyawan juga akan rendah. Oleh karena itu,

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

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

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

pimpinan perusahaan khusunya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung

2.8.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Perusahaan mempunyai peraturan – peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2013:193) menyatakan “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”

Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), Harahap (2020) bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan disiplin seperti kemampuan yang jelas dalam bekerja, bersikap adil dalam menegakkan disiplin, ketempat kerja lebih awal dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan

di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung

2.8.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Melalui uraian yang sudah tersampaikan, memperjelas apabila kepemimpinan transformasional mampu berdampak positif maupun cukup penting pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional mengarahkan nilai moral dari para karyawan guna memaksimalkan kesadarannya terkait permasalahan etis dan mengarahkan energi maupun sumber daya dalam memperbarui organisasi. Secara jelas, kepemimpinan jenis ini termasuk kapabilitas pada diri pimpinan dalam memengaruhi karyawan guna memaksimalkan kesadaran terkait peran penting kinerja karyawan Yukl (2014;292)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Selviani & Adnyana, (2023) bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif dan signifikan. Menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang terapkan secara transformasional memberikan dampak pada kinerja pegawai yang diimbangi oleh disiplin kerja yang diterapkan, ini dibuktikan dengan pimpinan yang dipercaya oleh para pegawainya karena pimpinan selalu memberikan contoh disiplin dalam bekerja yang dimana pegawai selalu menjadikan pimpinan sebagai panutan agar mampu bekerja secara maksimal bagi instansi yang dikarenakan sikap loyalnya kepada atasan yang memberikan pekerjaan kepadanya. Gaya kepemimpinan transformasional

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sudah sangat baik yang didukung oleh penerapan disiplin kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6 : Diduga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung

2.8.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hemat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya jika peraturan dan ketetapan dalam perusahaan itu dapat dipatuhi dengan baik, maka memiliki disiplin dan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang di peroleh Natalia Susanto, (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten takalar, artinya semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten takalar juga akan semakin meningkat secara signifikan jika didukung oleh disiplin kerja yang lebih baik dari pegawai di kantor.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyakkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Diduga terdapat pengaruh signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung.

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaa n
1	Putri, Thazia Awidah (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya	X1 = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX 2 = Motivasi KerjaZ = Disiplin KerjaY = Kinerja Pegawai	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif & tidak signifikan terhadap disiplin kerja, namun signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi tidak terhadap kinerja. Disiplin kerja signifikan terhadap kinerja.	1. Objek penelitian
2	Zahro, A. R., et al (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Java Prima Abadi	X1 = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX 2 = Disiplin KerjaZ = Motivasi KerjaY = Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi mampu memediasi hubungan disiplin dengan kinerja tetapi tidak pada gaya kepemimpinan.	1. Objek penelitian
3	Setiadi & Lutfi (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	X1 = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX 2 = Motivasi KerjaZ = Disiplin KerjaY = Kinerja Pegawai	Semua hubungan signifikan. Disiplin kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara parsial.	1. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Lisdawati Ndolu et al. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja	X ₁ = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX ₂ = Budaya OrganisasiZ = Disiplin KerjaY = Kinerja	Disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap kinerja. Pengaruh gabungan signifikan dan krusial.	1. Variabel X22. Objek penelitian
5	Irwanto, D., et al. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di STKIP PGRI Sidoarjo	X ₁ = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX ₂ = Motivasi KerjaZ = Disiplin KerjaY = Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, tetapi signifikan terhadap disiplin. Motivasi signifikan terhadap disiplin namun tidak terhadap kinerja. Disiplin memediasi hubungan secara signifikan.	1. Objek penelitian
6	Saenzara et al. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi (PT BNI Cabang Jambi)	X ₁ = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX ₂ = Disiplin KerjaZ = Motivasi KerjaY = Kinerja Karyawan	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan kecuali disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi yang tidak signifikan.	1. Variabel X22. Variabel Z3. Objek penelitian
7	Budi et al. (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	X ₁ = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX ₂ = Disiplin KerjaZ = Motivasi KerjaY = Kinerja	Kepemimpinan tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Disiplin signifikan terhadap keduanya. Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan, tidak memediasi pengaruh kompensasi.	1. Variabel X22. Variabel Z3. Objek penelitian
8	Putro (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	X ₁ = Gaya Kepemimpinan TransformasionalX ₂ = Disiplin KerjaX ₃ = Motivasi KerjaY = Kinerja	Semua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja, namun secara parsial hanya kepemimpinan yang signifikan.	1. Variabel X22. Tidak ada variabel Z3. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

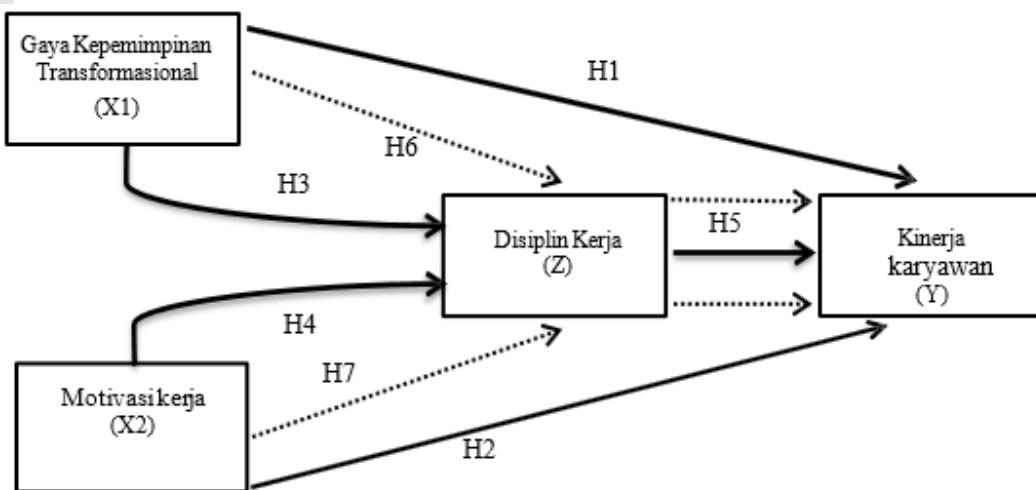
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
		PAL Indonesia (Persero) Surabaya			
9	Sukmana & Sudibia (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di Mataram	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Motivasi X3 = Burnout Y = Kinerja Karyawan	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.	1. Variabel X32. Tidak ada variabel Z3. Objek penelitian
10	Rivai, A. (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Medan	X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja.	1. Variabel X22. Tidak ada variabel Z3. Objek penelitian

2.10 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono, (2018) dalam Irwanto, D., et al (2022) kerangka pemikiran

adalah sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam penelitian ini ada menggunakan Variabel independent (bebas) : Gaya kepemimpinan transformasional (x1) dan Motivasi kerja (x2). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja karyawan (Y). Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan dependent, dimana variabel ini dapat memperlemah atau memperkuat hubungan antara

variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel interenng adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir
Sumber : (Putri, Thazia Awidah, 2023)

Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
 - Pengaruh secara simultan
 - Pengaruh secara intervening
- X1 : Gaya kepemimpinan transformasional
 X2 : Motivasi kerja
 Y : Kinerja karyawan
 Z : Disiplin kerja

2.11 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2017)	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

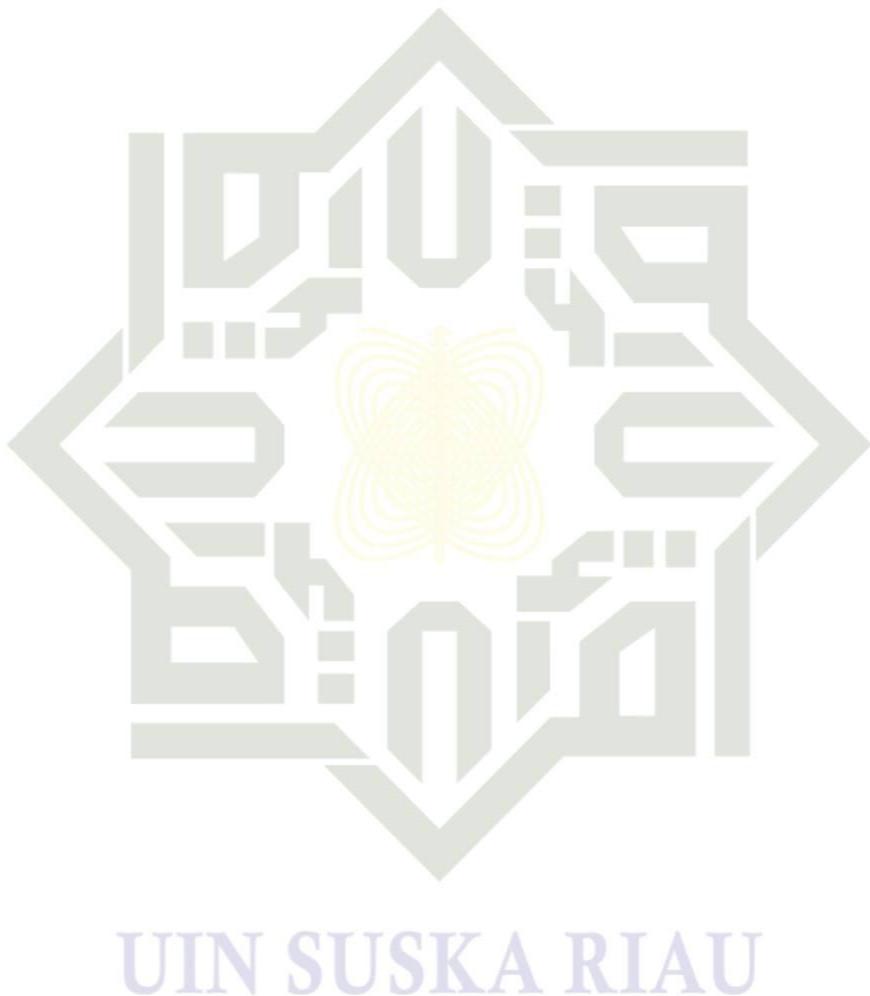
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Z)	tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Rivai, 2016)	Likert
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. (Yukl, 2016)	1. Pengaruh ideal 2. Motivasi inspirasi 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individu (Yukl, 2016)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan atas penghargaan sesuai dengan kemampuannya (Hasibuan, 2020:141)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	telah ditentukan organisasi atau perusahaan. (Hasibuan, 2020:141)		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Yang beralamat di Tandun, Rokan Hulu, Riau. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Juli 2024 sampai selesai.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis menggunakan analisis statistic untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. (Sugiyono,2017).

3.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah data yang langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer yang dimaksud adalah data yang berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

b. Data Skunder

Melnulrult (Sugiyono, 2017) data selkulndelr adalah sulmbelr yang tidak langsulng melmbelrikan data kelpada pelngulmpull data. Misalnya lewat orang lain

atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner dibuat dengan memakai skala Likert dengan interval 1-5. Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena social. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang diberi skor rendah.

Tabel 3. 1 Skala Data

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyakkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

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

3.3.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara langsung dengan lisan untuk memperoleh informasi, menurut (Sugiyono, 2017) wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menentukan masalah yang harus diteliti dan mengetahui hal mendalam melalui responden.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik populasi adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung yang berjumlah 132 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Adapun rumusnya antara lain :

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di toleransi sebesar 5%

$$n = \frac{132}{1 + 132(5\%)^2}$$

$$= \frac{132}{132}$$

$$= \frac{1.32}{1.33}$$

$$= 0,9924 = 99 = 100$$

Jadi, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah paling sedikit 99 karyawan.

Dengan pertimbangan menghindari kekurangan data, peneliti membulatkan angka jumlah sampel menjadi 100 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling yang mana menurut Sugiyono (2017) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu, teknik penarikan sampel menggunakan Simple Random Sampling, dikatakan Simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi.

3.5 Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responen terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan partial least square (PLS). Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:94) partial least square (PLS) merupakan metode yang powerful karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran

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

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

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

sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antara variabel laten. Dalam Ghazali dan Latan (2015) terdapat limatahapan untuk menganalisis partial least square (PLS), yaitu :

1. Konseptualisasi Model
2. Menentukan Metode Analisis Algoritma yang ditentukan
3. Metode resampling yang ditentukan
4. Menggambarkan diagram jalur
5. Mengevaluasi model

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Nama lain dari Outer Model adalah (outer relation atau measurement model) memiliki definisi yaitu sebuah evaluasi pengukuran pada model yang telah dibuat agar dapat mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indicator dan konstruknya yang mendasarinya. Fungsi dari model pengukuran (outer model) yaitu untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada suatu variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Pengujian validitas pada variabel yang telah ditentukan berguna untuk mengetahui kapasitas suatu alat dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan berguna untuk mengetahui kapasitas suatu alat dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan untuk diukur. Pengujian reliabilitas model ini digunakan untuk menilai kemampuan instrument dalam mengukur konsep. Evaluasi model pengukuran (out model) ini juga dapat digunakan untuk mengetahui nilai dari jawaban responden, apakah jawaban tersebut tepat atau sebaliknya pada pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Validitas Konferten

Validitas konferten memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu samalain yang tinggi. Loading faktor (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. Nilai *convergent validity* merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan adalah melebihi dari angka $> 0,7$ atau $0,6$ sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor.

3.5.3 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah menilai validitas predictor dengan membandingkan keterkaitannya dengan variable lain (Hardisman, 2020). Dalam aplikasi SmartPLS, uji validitas diskriminan menggunakan indikator Cross Loadings. Cross Loading merupakan metode lain untuk mengetahui diskriminant validity. Prediktor dinyatakan valid bila nilai cross loading $> 0,7$ atau cross loading dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan nilai loadingnya. Sehingga apabila nilai loading dari masing-masing variabel terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai Cross Loadingnya maka model tersebut bisa dikatakan memiliki validitas yang baik (Ghozali dan Latan , 2015).

3.5.4 Construct reliability

Construct reliability adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai composite reliability $> 0,8$ dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi, dan nilai

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cronbach's alpha yang diharapkan adalah $>0,6$. Prediktor dinyatakan reliabel bila nilai Cronbach,s alpha atau composite reliability $>0,7$ untuk confirmatory research, dan dapat juga diterima $>0,6$ untuk explanatory research (Ghozali dan Latan , 2015).

3.5.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPLS, pengujian struktural dan hipotesis dilakukan dengan cara melihat hipotesis dan model struktural dengan menaksir koefisien di jalur dan nilai t statistik dengan signifikansi level 0.05. Pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilaksanakan dengan memakai dua tahap yaitu:

- (1). Pengujian koefisien jalur langsung.
- (2). Pengujian koefisien jalur tidak langsung. (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.5.6 R-Square

Koefisien determinasi (*R-Square*) adalah cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) diharapkan 0 sampai 1. Nilai *R-Square* $>0,75$ menunjukkan model kuat, $>0,50-0,75$ berarti model moderat, dan $>0,25-0,50$ mengindikasikan model lemah (Hardisman, 2020).

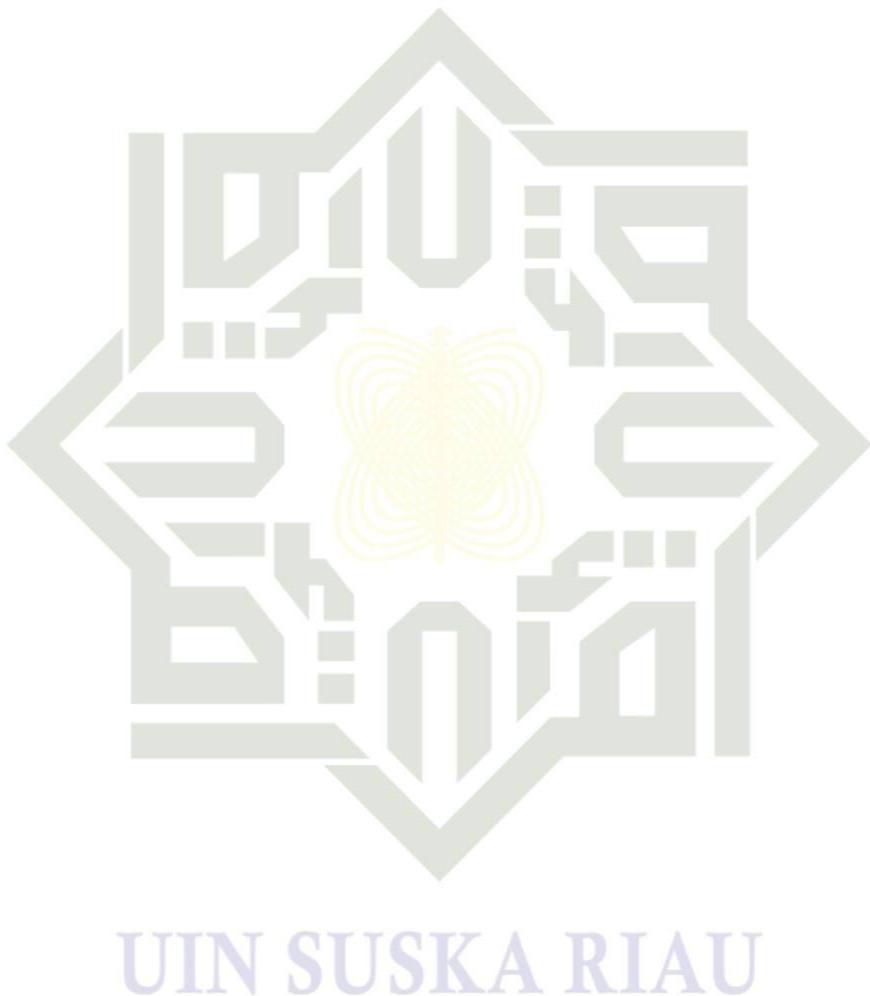
3.5.7 Path Coefficient

Pengukuran *path coefficient* antar konstruk digunakan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan serta untuk menguji hipotesis. Jika nilai path coefficient mendekati +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati nilai -1 maka mengindikasikan bahwa hubungan bersifat negatif. Model

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dinyatakan layak atau hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya T tabel $> 1,667$ atau nilai p value $< 0,05$ (Hardisman, 2020).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

PT. Perkebunan Nusantara V yang kini telah menjadi PT Perkebunan Nusantara JV PalmCo Regional III Riau pasca aksi korporasi dan integrasi lima anak perusahaan Holding Perkebunan Nusantara III Persero.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung adalah sebuah perusahaan agrobisnis yang bergerak di bidang perkebunan dan sebuah pabrik pengolahan kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III merupakan salah satu perusahaan milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tahun 1982 sebagai sebuah hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V, di Provinsi Riau. Pabrik kelapa sawit (PKS) telah beroperasi selama 41 tahun, berdiri sejak tahun 1982. Pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam, pada tahun 2002 kapasitas olah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III menjadi 60 Ton TBS/Jam.

Hal tersebut dilakukan karena menimbang luas areal kebun Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari kebun para petani, maka dari itu pada tahun 1998 dilakukan penampungan pengolahan atau juga bisa disebut kapasitas menjadi 60 Ton TBS/Jam. Adapun profil dari perusahaan minyak kelapa sawit (CPO) yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III adalah sebagai berikut:

Nama Perusahaan	: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung
Dibangun Tahun	: 1982

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Luas Areal PKS : 8,49 Ha
Luas Areal Kolam Limbah : 3,61 Ha Sistem Kerja Karyawan : 2 Shift
Kapasitas : 60 Ton
Lokasi PKS : Kawasan Areal Perkebunan Besar, Jarak tempuh dari Pekanbaru 116 KM, Desa Sei Tapung, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu.

Gambar 4. 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung.

UIN SUSKA RIAU

4.2 Logo PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

Gambar 4. 2 Logo PTPN IV PKS Regional III PKS Sei Tapung Rokan Hulu



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

Makna logo PT Perkebunan Nusantara IV yaitu 4 (empat) batang yang berwarna hijau melambangkan daun kelapa sawit, semakin hijau daunnya semakin bagus kualitasnya. Gambar pucuk warna kuning melambangkan pucuk daun teh menjulang ke atas yang artinya menjadi perusahaan agroindustri yang mendunia.

4.3 Visi dan Misi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu

a) Visi

Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

b) Misi

Adapun misi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung adalah sebagai berikut:

- a. Pengelolaan agro industry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

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

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

- b. Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta teknologi informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.4 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu

Struktur organisasi adalah gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab bagi masing-masing anggota didalam sebuah organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik maka akan tercipta suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan perusahaan. Struktur organisasi pada PTPN IV Regional III PKS Sei Tapung berbentuk staf dan lini.

Struktur organisasi ini banyak perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun

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

kegiatan instansi. PTPN IV menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan. Berikut ini adalah struktur organisasi PTPN IV Regional III PKS Sei Tapung:

Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Unit PKS Sei Tapung



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung

4.5 Tugas Dan Tanggung jawab

1. Manager (Manager PKS atau Unit)

- a) Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional dan kinerja unit kerja (PKS).
- b) Menyusun strategi dan kebijakan operasional untuk mencapai target produksi, mutu, dan efisiensi.
- c) Melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan di bidang teknik, pengolahan, keuangan, personalia, dan lingkungan.
- d) Menjalankan koordinasi dengan kebun pemasok, kantor regional, dan kantor pusat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Menetapkan SOP, pengendalian biaya, dan pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

f) Melaporkan hasil kegiatan unit secara berkala.

2. Tata Usaha Dan Personalia

a) Mengelola administrasi umum, arsip, surat-menyerat, dan pengelolaan data kepegawaian.

b) Menangani penggajian, tunjangan, absensi, cuti, dan urusan kesejahteraan karyawan.

c) Melakukan rekap dan pelaporan SDM serta kebutuhan tenaga kerja.

d) Membantu pelaksanaan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

e) Menyusun laporan keuangan dan anggaran belanja non-produksi.

f) Menangani urusan hubungan industrial, disiplin kerja, dan peraturan perusahaan.

3. Teknik Pabrik

a) Bertanggung jawab atas perawatan dan perbaikan mesin-mesin pabrik (preventive dan corrective maintenance).

b) Menyusun jadwal perawatan berkala dan overhaul peralatan produksi.

c) Menjaga ketersediaan suku cadang, pelumas, dan material teknik lainnya.

d) Melakukan pemantauan efisiensi energi (listrik, bahan bakar, air).

e) Memastikan semua instalasi berjalan dengan baik dan sesuai standar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keselamatan.

- f) Mendukung kelancaran proses produksi dari sisi permesinan dan instalasi.

4. Pengolahan I

- a) Mengawasi jalannya proses awal produksi, mulai dari penerimaan TBS (Tandan Buah Segar), sterilizer, thresher, hingga screw press.
- b) Bertanggung jawab atas efektivitas pemrosesan bahan baku agar rendemen CPO optimal.
- c) Menjaga kebersihan, keteraturan, dan kelancaran alat proses pada tahap awal.
- d) Melakukan pencatatan produksi harian dan laporan kehilangan hasil (loses).
- e) Menindaklanjuti instruksi dari Manajer Pengolahan atau Manajer Pabrik.

5. Pengolahan II

- a) Bertugas pada proses pemurnian CPO dan kernel, serta pengolahan limbah (efluen, cangkang, fiber).
- b) Mengelola decanter, vacuum dryer, clarifier, nut silo, ripple mill, dan kernel plant.
- c) Menjamin kualitas produk akhir sesuai standar mutu (CPO & kernel).
- d) Melakukan kontrol terhadap kehilangan minyak di limbah dan produk sampingan.
- e) Bertanggung jawab atas pembersihan dan penanganan bahan hasil samping.

6. Quality Assurance

- a) Menyusun, mengembangkan, dan mengimplementasikan sistem mutu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(misalnya ISO, HACCP, RSPO, ISPO).

- b) Mengontrol kualitas CPO dan kernel melalui pengambilan dan pengujian sampel secara rutin.
- c) Melakukan analisis laboratorium terhadap bahan baku dan hasil produksi.
- d) Memastikan semua proses sesuai dengan standar mutu dan regulasi perusahaan.
- e) Menyusun laporan mutu harian, mingguan, dan bulanan.
- f) Menangani audit mutu internal dan eksternal.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian adalah :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.
3. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PksSei Tapung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit Pks Sei Tapung di sarankan lebih memperkuat peran pimpinan dalam membangun kedekatan emosional dengan karyawan. Pemimpin sebaiknya lebih aktif memberikan umpan balik secara langsung, menyampaikan visi dan misi perusahaan secara konsisten, serta menciptakan suasana kerja yang terbuka dan supportif. Ketika pemimpin tampil sebagai teladan dan hadir secara nyata dalam aktivitas kerja sehari-hari, hal ini akan menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi.
2. Kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit Pks Sei Tapung disarankan untuk menyediakan program-program peningkatan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di berbagai tingkat. Ini dapat berupa pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, kesempatan promosi, serta penguatan hubungan sosial antar karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan perusahaan.
3. Kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit Pks Sei Tapung perlu menegakkan disiplin kerja yang konsisten diseluruh unit kerja. Langkah ini mencakup penerapan aturan yang jelas, pelaksanaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosialisasi secara berkala, dan penerapan sistem penghargaan serta sanksi secara adil. Selain itu, pimpinan disemua level harus menunjukkan sikap disiplin sebagai contoh bagi bawahannya. Disiplin yang tertanam akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas dan membantu perusahaan mencapai target kinerja secara efektif.

4. Adapun untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan mampu mengembangkan maupun memodifikasi model, agar dapat diperoleh hasil yang dapat menggambarkan peningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

5. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta memahami bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al – Qur'an Dan Terjemahan

Bangun, Wilson. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

Budi, W., & Pasuruan, K. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 07, 105–114.

Budi, W., Bo, P. P., & Pasuruan, K. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 07, 105–114.

Busro, Muhammad. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Darmawan Putra, P., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yuliantini, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1).

Edison, Emeron (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harahap, S. F. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, 3, No. 1(2623-2634 (Online))*, 120–135.

Hasana, N., & Helmi, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*. SEIKO : Journal Of Management& Business, 6(2), 329–343.

Hasibuan, Melayu Sp. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyakkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasibuan, Melayu Sp. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.

Irwanto, D., & Riyadi, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di StkipPgri Sidoarjo*

Jufrizen, J., & Gultom, P. (2017). *Article In International Business Management*.

Kadek Desi Selviani, & I Putu Agus Adnyana. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bulelen*.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Perseda

Lisdawati Ndolu, J., Sia Niha, S., Manafe, H. A., & Author, C. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Vol. 4, No. 2(E-Issn: 2686-5238, P-Issn 2686-4916), 184–197.

Mangkunegara. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasution. (2018). *Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Muhammad Irfan Nasution*.

Natalia Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PtRembaka* (Vol. 7, Issue 1).

Octaviani, Primanita And Rahardja, Edy And Perdhana, Mirwan Surya (2016) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Indonesia Steel Tube Works Semarang)*.

Putri, ThaziaAwidah (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dprd Kabupaten Dharmasraya.

- Putro, S. E. (2019). *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Discipline And Motivation On Employee Performance At The Warship Division PT. Indonesian Pal (Persero) Surabaya. Business And Accounting Research (Ijebar) PeerReviewed-International Journal*, 3.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veitzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : CV. Trans Info Media.
- Robbins Sp, Dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanezara, G. E., MS, M. Z., & Yamali, F. R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 713.
- Saputra, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316.
- Selviani, K. D., & Adnyana, I. P. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng*. *Ganec Swara*, 17(4), 2267.
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217.

- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten)*.
- Setiawan, D., & Sunaryo, S. (2021). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 89–98.
- Sinambela, L, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membagun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. sAlfabeta.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan OutsourcingRri Mataram*. 4(8), 2333–2349.
- Susanti, Y., & Hidayat, T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 143–152.
- Sutrisno. Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-11. Prananda Media Group, Jakarta.
- Suwardi Habib, Abdul Rahman Jannang, & Marwan Man Soleman. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2622–8327, 569–585.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Kiyokuni HPAI*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23.
- Winardi, (2016). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyakkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Grafindo Perkasa

- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. H. 140
- Yonathan Purba, S. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Yukl, Gary, (2017). *Leadership N Organizations (7th Edition)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Zahro, A. R., & Hastuti , E. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Java Prima Abadi, Semarang*

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kursioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III SEI TAPUNG

Kepada Bapak/ibu yang terhormat,

Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung yang saya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Sei Tapung". Memohon ketersediaan waktu Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubung dengan itu saya sangat mengharapkan Bapak/ibu mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/ibu berikan InsyaAllah dijamin kerahasiannya.

Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Mega Gustiani

NIM. 12070122399

- Hak Cipta Dilindungi Undang
Karya tulis ini hanya boleh
dikaruniai dan
dipergunakan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk
kepentingan pendidikan,
penelitian, penulisan karya ilmiah,
penyusunan laporan, penulisan kritik atau
tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan
kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ...

Umur : ... Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 Lainnya

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Lama Bekerja : <5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (✓) pada kolom kuesioner
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Opsional Jawaban Adalah :

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



NO	© Hak Cipta KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendapat izin. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	PERNYATAAN	JAWABAN				
			Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Saya menghormati pimpinan dalam menciptakan hubungan yang harmonis						
	Pimpinan menjalin hubungan emosional yang baik dengan para karyawan						
	Pimpinan adalah panutan saya dalam melakukan pekerjaan						
	Pimpinan menginspirasi para bawahannya untuk mencapai visi perusahaan						
	Pimpinan selalu optimisme untuk pencapaian tujuan masa depan organisasi						
	Pemimpin memberikan saran atau nasehat teknis yang terkait dengan pekerjaan						
	Pimpinan selalu ada saat para bawahan membutuhkannya						
	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap Perusahaan						
	Pimpinan selalu mengumpulkan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan						
0.	Pemimpin mendorong kreativitas parabawahan untuk memajukan organisasi ke arah yang lebih baik						
1.	Pimpinan selalu bersedia menjadi pembimbing atau mentor ketika saya membutuhkan.						

UIN SUSKA RIAU



NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
MOTIVASI KERJA (X2)						
1 <small>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</small>	Saya merasa terdorong untuk bekerja, karna gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya.					
2	Saya merasa aman dari ancaman fisik atau psikis di tempat kerja.					
3	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja saya.					
4	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya.					
5	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh antusiasme.					
6	Saya siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan.					
7	Saya terus mencari solusi hingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil terbaik.					
8	Saya merasa puas dengan pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi tempat saya bekerja.					
9	Saya berkomitmen membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					

UIN SUSKA RIAU

University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



NO	PERNYATAAN DISIPLIN KERJA (Z)	JAWABAN				
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.					
3.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					
5.	Saya menjaga komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar					
6.	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadi kesalahan.					
7.	Saya menggunakan sumber daya kerja (waktu, alat, bahan) secara efektif dan efisien.					
8.	Saya selalu menjaga sopan santun saat berinteraksi dengan rekan kerja					
9.	Saya menghormati perbedaan pendapat dalam lingkungan kerja					

	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
	KINERJA (Y)					
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendapat izin dan menyebutkan sumber	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan					
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Saya dapat mengelola waktu kerja secara efektif.					
2. Dilarang mengumumkan dan mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
	Saya menerima arahan dari atasan selama melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
	Saya merasa nyaman dengan mekanisme pengawasan yang diterapkan di perusahaan					
	Saya merasa nyaman dengan mekanisme pengawasan yang diterapkan di perusahaan					
	Saya mau menerima saran/kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik					
9.	Saya menjaga komunikasi yang baik dan saling menghargai di tempat kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 2: Tabulasi

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	4	31
2	4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	4	4	5	5	4	5	4	36
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31
8	4	4	3	4	4	4	4	5	32
9	4	4	4	4	4	4	4	5	33
10	5	4	4	5	4	4	4	4	34
11	5	5	5	4	5	5	4	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	4	4	4	4	5	5	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	5	4	5	5	5	5	38
18	4	4	4	5	4	4	4	5	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	4	4	5	4	4	4	4	34
22	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	5	4	4	5	4	5	5	5	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	4	5	5	5	5	3	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

64	5	4	5	5	5	4	5	5	38
65	5	4	4	5	5	4	5	4	36
66	5	4	4	5	4	4	5	4	35
67	4	4	4	4	4	3	4	4	31
68	4	4	3	4	4	4	4	5	32
69	4	4	4	4	4	4	4	5	33
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	4	4	4	4	4	4	5	5	34
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	5	5	4	5	5	5	5	38
74	4	4	4	5	4	4	4	5	34
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	4	4	5	4	4	4	4	34
78	4	4	4	4	4	3	4	4	31
79	5	4	4	5	4	5	5	5	37
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	5	5	4	4	4	5	5	5	37
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	4	4	4	4	4	4	3	4	31
89	3	4	4	3	4	3	3	4	28
90	3	4	4	4	4	4	4	4	31
91	3	4	4	4	4	3	4	4	30
92	3	4	4	3	3	4	4	4	29
93	3	4	4	2	3	3	3	3	25
94	4	4	4	4	3	4	4	3	30
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	3	4	4	3	3	3	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 rugikan 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.

97	3	4	4	2	4	3	4	3	27
98	3	2	2	3	2	3	2	3	20
99	4	4	4	4	4	4	4	4	32
100	5	4	4	5	5	4	5	4	36

MOTIVASI KERJA

30	4	5	3	4	5	5	5	31
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	5	4	4	29
35	4	4	5	4	4	5	4	30
36	5	5	5	5	4	5	5	34
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	3	3	4	4	4	3	4	25
44	4	3	4	4	4	4	4	27
45	3	3	4	4	4	3	4	25
46	4	3	4	4	3	4	4	26
47	4	3	3	4	3	3	4	24
48	4	4	3	4	3	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	3	4	4	3	3	4	25
51	4	3	3	4	4	3	4	25
52	3	3	3	2	2	3	3	19
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	5	4	4	5	4	30
55	5	5	5	5	4	5	5	34
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	3	3	4	4	4	3	4	25
63	4	3	4	4	4	4	4	27
64	5	5	5	5	5	4	5	34
65	4	5	4	4	5	4	4	30
66	4	5	4	4	4	4	4	29
67	4	4	4	4	4	3	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

68	4	4	5	4	4	4	5	30
69	4	4	5	4	4	4	4	29
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	4	4	5	5	4	4	4	30
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	5	4	5	5	5	5	5	34
74	4	4	5	4	4	4	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	5	4	5	4	4	5	31
78	4	4	4	4	4	3	4	27
79	4	5	5	3	4	5	5	31
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	5	5	5	5	4	5	5	34
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	5	5	5	5	5	5	35
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	3	3	4	4	4	3	4	25
90	4	3	4	4	4	4	4	27
91	3	3	4	4	4	3	4	25
92	4	3	4	4	3	4	4	26
93	4	3	3	4	3	3	4	24
94	4	4	3	4	3	4	4	26
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	4	3	4	4	3	3	4	25
97	4	3	3	4	4	3	4	25
98	3	3	3	2	2	3	3	19
99	4	4	4	4	4	4	4	28
100	4	5	4	4	5	4	4	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DISIPLIN KERJA

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	TOTAL
1	3	3	3	3	4	3	3	22
2	3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	5	5	5	5	5	4	5	34
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	3	27
7	4	4	4	4	4	3	3	26
8	4	3	4	3	4	3	4	25
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	3	4	4	4	4	4	27
11	5	3	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	5	5	5	5	5	34
15	5	5	5	4	4	4	5	32
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	5	5	5	5	5	34
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	3	4	4	4	4	4	27
22	4	3	4	4	4	4	4	27
23	5	4	4	5	5	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	3	5	5	4	4	3	29
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	4	4	4	4	4	4	29
35	5	5	5	4	4	4	5	32
36	4	4	5	4	5	5	5	32

37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	3	3	3	3	4	3	3	22
43	4	2	3	4	3	3	3	22
44	4	3	3	4	4	3	3	24
45	4	3	3	4	4	3	3	24
46	4	2	3	4	3	3	4	23
47	4	3	4	4	3	4	4	26
48	4	3	3	3	3	3	4	23
49	4	3	4	4	4	4	3	26
50	4	3	4	3	3	4	4	25
51	4	3	4	3	3	4	4	25
52	3	3	2	3	3	3	3	20
53	4	3	4	4	4	4	3	26
54	5	5	5	4	4	4	5	32
55	4	4	5	4	5	5	5	32
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	3	3	3	3	4	3	3	22
62	4	2	3	4	3	3	3	22
63	4	3	3	4	4	3	3	24
64	5	5	5	5	5	4	5	34
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	4	4	4	4	3	27
67	4	4	4	4	4	3	3	26
68	4	3	4	3	4	3	4	25
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	4	4	4	5	32
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	5	4	5	5	5	5	5	34
74	4	4	4	4	4	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

75	4	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	3	4	4	4	4	4	4	27
78	4	3	4	4	4	4	4	4	27
79	5	4	4	5	5	4	4	4	31
80	4	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	4	5	4	5	5	5	5	32
83	4	4	4	4	4	4	4	4	28
84	4	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	5	5	5	5	5	5	5	35
88	3	3	3	3	4	3	3	3	22
89	4	2	3	4	3	3	3	3	22
90	4	3	3	4	4	3	3	3	24
91	4	3	3	4	4	3	3	3	24
92	4	2	3	4	3	3	3	4	23
93	4	3	4	4	3	4	4	4	26
94	4	3	3	3	3	3	3	4	23
95	4	3	4	4	4	4	4	3	26
96	4	3	4	3	3	4	4	4	25
97	4	3	4	3	3	4	4	4	25
98	3	3	2	3	3	3	3	3	20
99	4	3	4	4	4	4	4	3	26
100	4	4	4	4	4	4	4	4	28

KINERJA KARYAWAN

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	3	4	4	3	3	3	4	3	27
2	3	4	4	3	3	3	4	3	27
3	3	4	4	3	3	3	4	3	27
4	5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	4	3	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	3	4	4	4	4	32
7	4	4	4	3	3	3	3	4	28
8	4	4	3	4	4	3	4	5	31

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

9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	5	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	4	5	5	4	38
15	5	5	5	5	5	4	4	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
23	5	4	4	4	4	4	5	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	3	4	3	4	4	5	5	33
31	4	4	4	4	5	4	4	4	33
32	4	4	4	4	5	4	4	4	33
33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
34	5	5	4	4	4	4	4	4	34
35	5	4	4	5	4	4	5	5	36
36	5	5	5	5	4	5	5	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	3	4	4	3	3	3	4	3	27
43	3	3	3	3	3	3	3	4	25
44	4	4	3	3	4	3	4	4	29
45	4	4	4	3	4	3	3	4	29
46	4	4	4	4	4	3	4	4	30

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

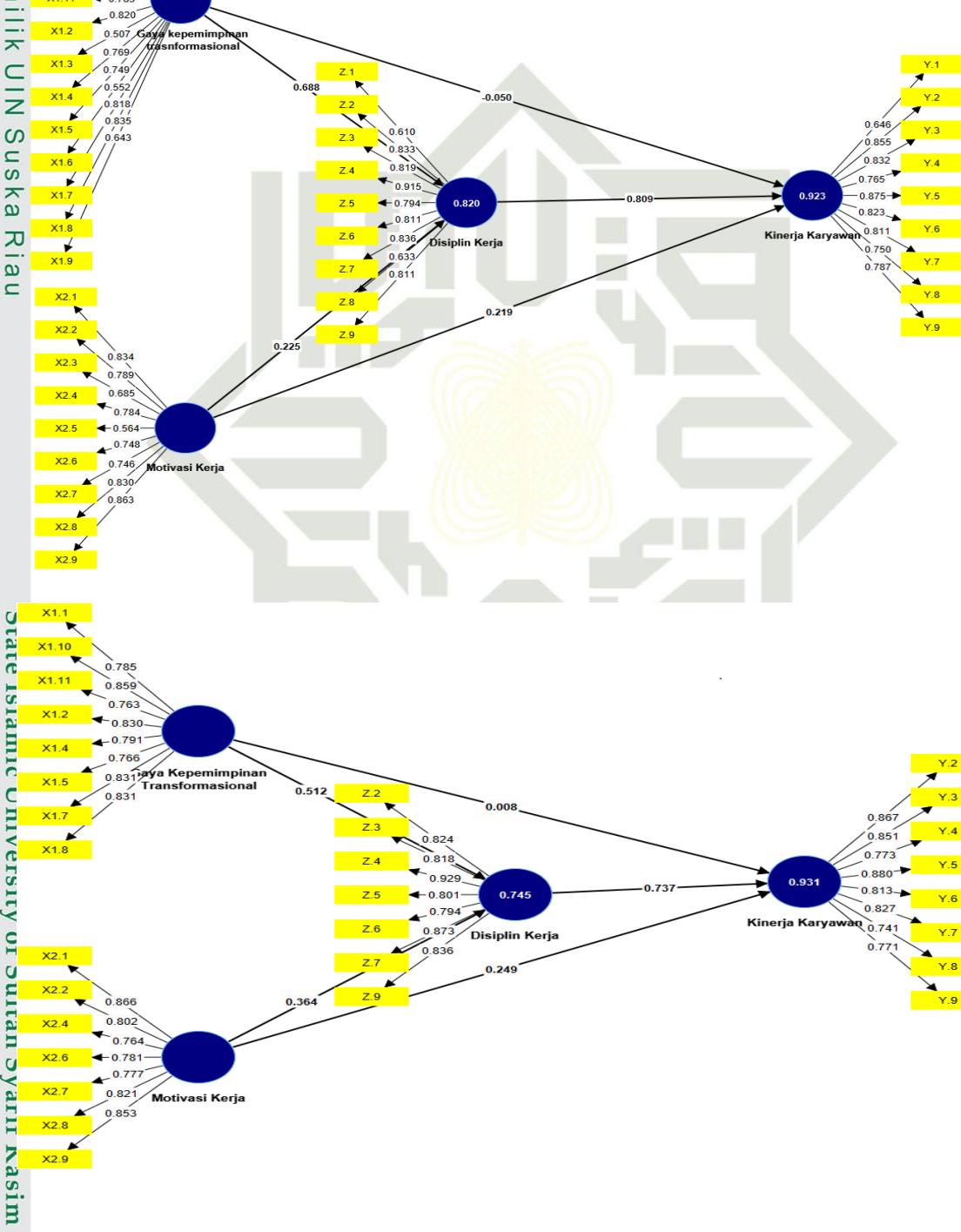
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	3	4	4	3	3	3	4	3	27
89	3	3	3	3	3	3	3	4	25
90	4	4	3	3	4	3	4	4	29
91	4	4	4	3	4	3	3	4	29
92	4	4	4	4	3	3	4	4	30
93	3	4	3	4	4	4	3	4	29
94	4	4	4	4	4	3	4	4	31
95	4	4	3	3	3	4	4	4	29
96	4	4	3	4	4	4	3	4	30
97	4	4	3	4	4	4	3	4	30
98	3	3	3	3	3	3	3	3	21
99	4	4	3	3	3	4	4	4	29
100	5	4	3	4	4	4	4	4	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3: Hasil Olah Data


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Diaipilin Kerja (Z)	0.930	0.933	0.944	0.708
Kinerja (Y)	0.928	0.930	0.941	0.887
Kepemimpinan Transformasional_(X1)	0.924	0.929	0.937	0.852
Motivasi Kerja (X2)	0.912	0.915	0.930	0.858

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	Disiplin Kerja (Z)	Kepemimpinan Transformasional_(X1)	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Disiplin Kerja (Z)	0.841			
Kepemimpinan Transformasional_(X1)	0.855	0.808		
Kinerja (Y)	0.955	0.874	0.817	
Motivasi Kerja (X2)	0.847	0.945	0.881	0.810

Discriminant validity - Cross loadings				
	Disiplin Kerja (Z)	Kepemimpinan Transformasional_(X1)	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)
X1.1	0.663	0.785	0.643	0.802
X1.10	0.634	0.859	0.667	0.775
X1.11	0.684	0.783	0.684	0.764
X1.2	0.685	0.830	0.760	0.786
X1.4	0.685	0.791	0.710	0.701
X1.5	0.557	0.766	0.535	0.872
X1.7	0.664	0.631	0.639	0.777
X1.8	0.703	0.631	0.741	0.821
X2.1	0.779	0.754	0.832	0.866
X2.2	0.663	0.785	0.643	0.802
X2.4	0.684	0.783	0.684	0.764
X2.6	0.632	0.680	0.734	0.781
X2.7	0.684	0.631	0.639	0.777
X2.8	0.703	0.631	0.741	0.821
X2.9	0.662	0.721	0.700	0.853
Y.2	0.634	0.659	0.867	0.775
Y.3	0.752	0.772	0.851	0.812
Y.4	0.721	0.677	0.773	0.723
Y.5	0.636	0.637	0.880	0.882
Y.6	0.766	0.571	0.813	0.580
Y.7	0.673	0.678	0.827	0.708
Y.8	0.703	0.631	0.741	0.821
Y.9	0.737	0.678	0.771	0.852
Z.2	0.624	0.731	0.791	0.645
Z.3	0.618	0.654	0.760	0.597
Z.4	0.929	0.787	0.899	0.801
Z.5	0.601	0.694	0.699	0.853
Z.6	0.794	0.636	0.753	0.869
Z.7	0.673	0.678	0.827	0.708
Z.9	0.636	0.637	0.880	0.682

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: Uji Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O) ▲	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Transformasional,(X1)→Kinerja(Y)	0.008	0.000	0.068	0.122	0.903
Motivasi Kerja (X2)→Kinerja (Y)	0.249	0.250	0.059	4.249	0.000
Motivasi Kerja (X2)→Disiplin Kerja (Z)	0.384	0.381	0.154	2.383	0.018
Kepemimpinan Transformasional,(X1)→Disiplin Kerja (Z)	0.512	0.517	0.148	3.468	0.001
Disiplin Kerja (Z)→Kinerja (Y)	0.737	0.744	0.058	12.898	0.000

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Transformasional,(X1)→Disiplin Kerja (Z)→Kinerja(Y)	0.377	0.388	0.121	3.123	0.002
Motivasi Kerja (X2)→Disiplin Kerja (Z)→Kinerja (Y)	0.288	0.288	0.111	2.408	0.016



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 mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Mega Gustiani, lahir di Perawang, 18 Agustus 2001. Penulis merupakan anak terakhir dari pasangan Bapak Ragil Turasno dan ibu Aniwan. Penulis berasal dari Kelurahan Kampung Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak. Pendidikan menulis dimulai dari SD Negeri 011 Pinang Sebatang tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Tualang tamat pada tahun 2017 dan selanjutnya ke jenjang pendidikan di SMK Yamatu Tualang tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan perkuliahan lulus jalur SBMPTN dengan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di RS Awal Bross Panam dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Mandiangin, Kecamatan Minas, Kabupaten Siak. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah Pada hari Jum'at, 25 Juli 2025 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Unit PKS Sei Tapung" dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).