



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



UIN Suska Riau

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

ZULVA FEBRIYANTI
NIM. 12170124996

SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1446 H / 2025 M




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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ZULVA FEBRIYANTI
 NIM : 12170124996
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN KEUANGAN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VII (DELAPAN)
 JUDUL : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU"


DISETUJUI OLEH,
 DOSEN PEMBIMBING


Desvi Emty, S.E., M.Si
 NIP. 19621231 198903 2 040


MENGETAHUI,



DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
 SOSIAL


Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19740412200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN


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



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zulva Febriyanti
 NIM : 12170124996
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 25 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak
 NIP. 19751129 200801 1 009

Sekretaris

Arie Nur Wahidah, S.E., M.M
 NIP. 19820806200604 2 002

Penguji 1

Dr. Mahyarni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

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

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ZULWA FEBRIYANTI

NIM : 12170124996

Tempat/Tgl. Lahir : TELUK PEMBAHANG, 19 FEBRUARI 2004

Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Prodi : S1 MANAJEMEN

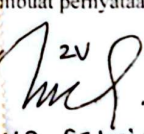
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru

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 sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 29-Juli-2025
 Saya membuat pernyataan

Zulwa Febriyanti
 NIM : 12170124996

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



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

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU

Oleh :

Zulva Febriyanti

Nim. 12170124996

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini mengidentifikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan gaya kepemimpinan dan motivasi yang positif dan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS A
MEDIATION VOLUNT FOR EMPLOYEES OF PT. BANK TABUNGAN
NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU***

By:

Zulva Febriyanti

Nim. 12170124996

This research was conducted at PT. Bank Tabungan Negara Branch Syariah Pekanbaru. This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance, with work discipline as a mediating variable, among employees of PT. Bank Tabungan Negara Branch Syariah Pekanbaru. The research method used was quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method through the SmartPLS application. The population in this study was 62 people, and the sample used in this study was 62 people. The results of the study indicate that leadership style and work motivation have no effect on employee performance. Furthermore, leadership style and work motivation have a direct effect on work discipline. Work discipline has been shown to mediate the relationship between leadership style, work motivation, and employee performance. The implications of this study indicate that companies need to pay attention to and create positive leadership and motivational styles that encourage employees to improve their performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

UIN SUSKA RIAU



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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Bank Tabungan Naegara Cabang Syariah Pekanbaru” tepat pada waktunya. Selanjutnya Shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat menuju skripsi untuk memperoleh gelar sarjana starta (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan rendah hati mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Kepada orang tua saya yaitu Ayahanda Syaiful Ahyar dan Ibunda Sri Hastuti, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka berdua sendiri hanya bisa menempuh pendidikan sampai menengah atas. Kepada cinta pertamaku ayah saya, terimakasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai ketahap ini, demi anakmu menadapatkan pendidikan sampai ketinggian ini, terimakasih telah menjagarkan untuk selalu menjadi anak perempuan yang kuat, dan terimakasih telah menjadi laki-laki yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga. Untuk ibu tercinta saya, terimakasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terimakasih atas kasih sayang tanpa batas dan yang tak pernah lenggang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terimakasih telah menjadi sumber kekuatan, inspirasi dan pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya dan yang tidak bisa digambarkan oleh kata-kata.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.SI, Ak, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Ibu Dr. Hj. Desrir Miftah, SE., M.M.,Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibuk Dr. Nurlasera, S.E., M.Si, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak, Ibuk Dr. Mustiqomawati Ummul F, 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, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhrurrozi, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Desvi Emti, SE., M.Si selaku dosen pembimbing terbaik yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.
8. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru yang telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
11. Untuk kedua adek kesayangan saya, M. Dafi Alfian dan Najwa Khaira Wilda. Terimakasih telah memberikan dukungan dan doa terbaik serta selalu menghibur dengan kerandoman tingkahnya sehingga menjadi semangat penulis. Bahagia selalu, tumbuhlah menjadi versi paling hebat yang kelak menjadi kebanggaan banyak orang.
12. Kepada keluarga besar, terimakasih selalu mendoakan dan menyemangati penulis. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki kemudahan disegala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
13. Kepada sepupu-sepupu penulis, Queensha Nanea Yuki Wardana, Zhafran Kareem Sangkara Wardana, Abbyan Yusuf El Emran, dan Ibrahim Rafasya Al Hana, Terimakasih sudah menjadi anak yang manis, ceria, dan selalu menghibur penulis. Meskipun mereka masih kecil dan belum mengerti setidaknya penulis bisa mengucapkan terimakasih ini dengan harapan agar kelak dia bisa membaca karya sederhana ini dan menjadi motivasi untuk berkembang.
14. Teruntuk Kartika Syahrina dan Mutiara Raudhoh, sahabat penulis yang selalu menemani, memberi motivasi dan semangat yang luar biasa dari pondok hingga saat ini. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

baik bahkan seperti saudara. Terimakasih karena tidak pernah meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama berada di perantauan ini.

15. Teruntuk kecebong, Sephia Prihatin Sisi Wulandari, Sindi Atika Putri, Amanda Putri dan Dwita Giri Gustiani sahabat yang kebersamaan selama proses penulisan tugas akhir ini. Terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik untuk penulis serta menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan menyakinkan penulis bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses skripsi akan berakhir.
16. Sahabat dan teman-teman saya selama perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi dan pengaruh positif didalam perkuliahan serta seluruh pihak yang telah mengisi hari saya selama pengerjaan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
17. Teruntuk Dwita Giri Gustiani sahabat yang telah banyak membantu dan menemani setiap proses penulisan tugas akhir ini. Terimakasih karena sudah menjadi partner terbaik dalam proses penulisan tugas akhir ini mulai dari penyusunan proposal, pengurusan berkas seminar, penelitian, proses olah data, persiapan sidang hingga pengurusan berkas wisuda.
18. Kepada teman 1 tim ujian munaqasah, kak Herma Yuli, Nurlida, dan Mega Gustiani, terimakasih sudah melalui dan memberikan semangat atas segala perjuangan agar dapat menyelesaikan segala sesuatunya secara bersama-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sama, terimakasih untuk saling merangkul bersama hingga pengurusan berkas wisuda.

19. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, Zulva Febriyanti. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Zulva. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sanagat diperlukan untuk kesempurnaan dan kemajuan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembangan ilmu baru kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 2025
Penulis

ZULVA FEBRIYANTI
NIM. 12170124996

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 13 |
| 1.5 Rencana Sistematika Penulisan | 14 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 16 |
| 2.1 Landasan Teori | 16 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.1.2 Gaya Kepemimpinan | 21 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 25 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja | 30 |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan | 35 |
| 2.2 Pandangan Islam Terkait Variabel | 41 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 45 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran Dan Pengembangan Hipotesis | 56 |
| 2.4.1 Kerangka pemikiran | 56 |
| 2.4.2 Hipotesis | 58 |
| 2.5 Definisi Konsep Operasional | 62 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 63 |
| 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian | 63 |
| 3.2 Populasi Dan Sampel | 63 |

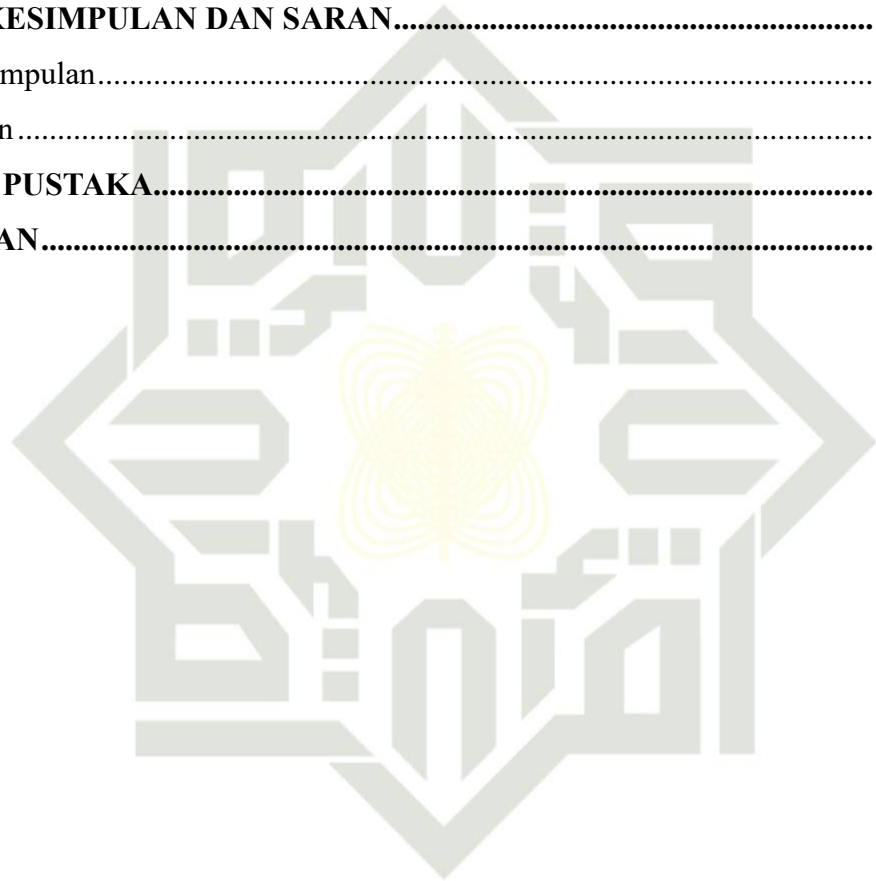
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|---|-----------|
| 3.3 Jenis Dan Sumber Data | 64 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 65 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 66 |
| 3.5.1 Uji Kualitas Data | 68 |
| 3.5.2 Analisis <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)..... | 69 |
| 3.5.4 Pengujian Hipotesis | 71 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 72 |
| 4.1 Profil PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru Riau | 72 |
| 4.2 Visi Misi Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru Riau | 74 |
| 4.3 Semboyan dan Pedoman Budaya Kerja Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah) | 76 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 77 |
| 5.1 Karakteristik Responden | 77 |
| 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 77 |
| 5.1.2 Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian | 78 |
| 5.2 Deskripsi Variabel | 81 |
| 5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) | 81 |
| 5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2) | 83 |
| 5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 85 |
| 5.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Z) | 86 |
| 5.3 Analisis Data..... | 88 |
| 5.3.1 Pengujian Model Pengukuran..... | 89 |
| 5.3.2 Pengujian Model Structural (<i>Inner Model</i>)..... | 100 |
| 5.4 Uji Hipotesis..... | 103 |
| 5.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 104 |
| 5.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 105 |
| 5.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja..... | 106 |
| 5.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja..... | 108 |
| 5.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 109 |

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

| | |
|---|------------|
| 5.4.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja | 110 |
| 5.4.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja | 111 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 113 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 113 |
| 6.2 Saran..... | 115 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 116 |
| LAMPIRAN..... | 118 |



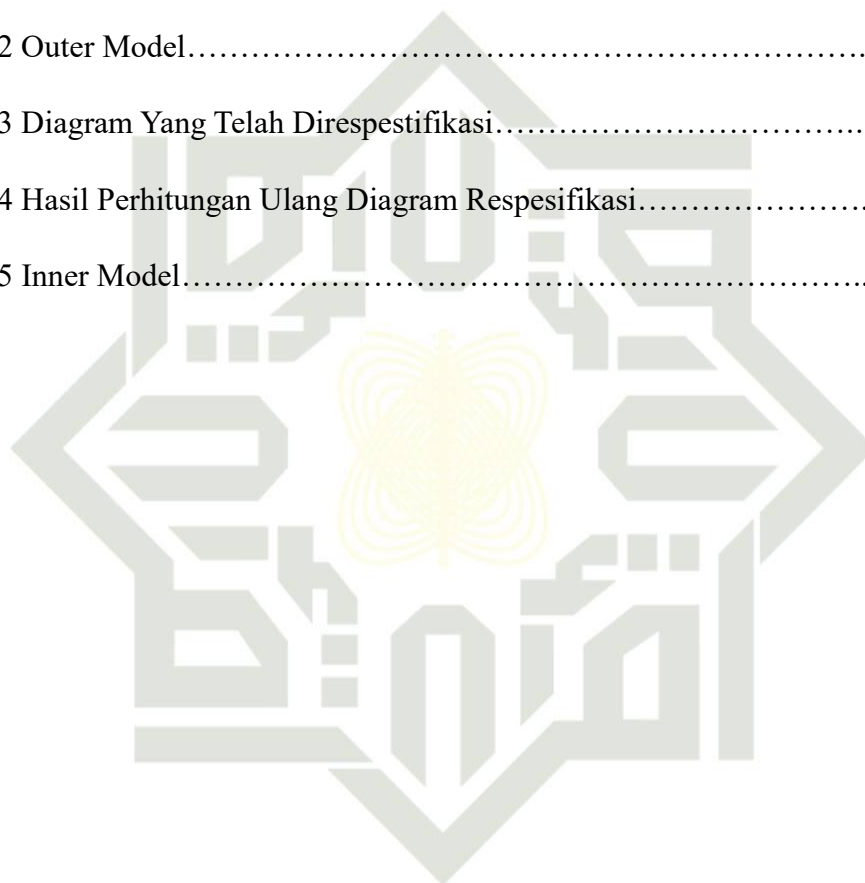
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran..... | 57 |
| Gambar 2.1 Diagram Jalur Yang Telah Dirancang..... | 88 |
| Gambar 2.2 Outer Model..... | 89 |
| Gambar 2.3 Diagram Yang Telah Direspestifikasi..... | 93 |
| Gambar 2.4 Hasil Perhitungan Ulang Diagram Respesifikasi..... | 94 |
| Gambar 2.5 Inner Model..... | 101 |



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah..... | 2 |
| Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah..... | 7 |
| Tabel 1.3 Jumlah Pencapaian Target Nasabah PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah..... | 9 |
| Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert..... | 68 |
| Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 77 |
| Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian..... | 78 |
| Tabel 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan (X1)..... | 81 |
| Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)..... | 83 |
| Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)..... | 85 |
| Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (Z)..... | 87 |
| Tabel 5.7 Outer Loading..... | 90 |
| Tabel 5.8 Cross Loading..... | 98 |
| Tabel 5.9 Nilai AVE..... | 99 |
| Tabel 5.10 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha..... | 100 |
| Tabel 5.11 Nilai R-Square..... | 102 |
| Tabel 5.12 Uji Hipotesis..... | 103 |



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela.

Saat ini perusahaan mendapat tantangan yang besar didalam menghadapi perubahan yang terjadi serta pesaing yang lainnya. Semakin tinggi tingkat kompetitif yang ada mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi kompetitor yang lain perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berbagai cara dilakukan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tentu tidak terlepas dari tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Tujuan ini dapat dicapai apabila organisasi didukung



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

oleh sumber daya manusia yang tangguh, memiliki performa kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang berkompeten didalam jabatan dan pekerjaan. Bank Tabungan Negara sebagai lembaga bank sentral independen yang kredibel dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja tinggi yang mendukung pencapaian visi, misi dan sasaran strategis Bank Tabungan Negara. Serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru merupakan salah satu cabang bank yang mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan untuk mampu menghasilkan pelayanan yang profesional dibidangnya melalui sumber daya manusia atau karyawannya. Berikut penulis tampilkan data jumlah karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru

| No | Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) |
|----|-------|-------------------------|
| 1 | 2020 | 49 |
| 2 | 2021 | 46 |
| 3 | 2022 | 45 |
| 4 | 2023 | 67 |
| 5 | 2024 | 62 |

Sumber : P.T Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru 2025

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas, jumlah karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru setiap tahunnya mengalami fluktuasi atau kenaikan dan penurunan. Jumlah karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru dianggap memenuhi kapasitas sumber daya manusia yang dibutuhkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

untuk setiap profesi oprasional Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.

Menurut **(Hidayati et al., 2021)** Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi termasuk pemimpin dan karyawannya. Menurut **(Badrianto et al., 2022)** Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama salah satu karyawan PT. Bank Tabungan Naegara Cabang Syariah Pekanbaru, Salah satu fenomena Gaya Kepemimpinan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru yaitu pemimpin kurang memperhatikan atau mengarahkan para karyawannya sehingga karyawan pun merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya, sementara itu pemimpin tidak tegas terhadap karyawan dalam mencapai target kerja sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan target perusahaan. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang tentunya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengidentifikasi adanya *research gap* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut (Anton Mulyono Aziz,2019) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin tidak mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan karakteristik karyawan perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik. Jika gaya kepemimpinan tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, maka dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja. Sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan, tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Dalam dunia perbankan, tantangan yang dihadapi tidak lagi hanya soal target angka atau laporan keuangan, tapi juga soal perubahan teknologi, tuntutan pelayanan nasabah, dan kompetisi yang semakin ketat. Diperlukan pemimpin yang bisa jadi inspirasi, pendorong semangat, dan pembawa perubahan positif bagi tim. Disinilah pentingnya gaya kepemimpinan transformasional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya dimana pemimpin tidak hanya fokus pada perintah dan hasil akhir, tapi lebih dari itu, ia menginspirasi, mendorong ide-ide baru, dan peduli pada pengembangan orang-orang yang dipimpin. Dalam konteks dunia perbankan, hal ini jadi sangat penting, karena bank saat ini harus terus berinovasi, menjaga kepercayaan nasabah, dan memastikan karyawannya tetap termotivasi dalam sistem kerja yang penuh tekanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut **(Rizky, 2022)** Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut **(Aristanti, 2022)** Motivasi adalah sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar, karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalupun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.



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

Menurut **(Pranitasari & Khotimah, 2021)** Disiplin Kerja adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Menurut **(Kartini & Sopian, 2020)** Disiplin Kerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu membuat peraturan yang konsisten untuk para karyawannya, dengan adanya peraturan yang jelas seorang karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan mengikuti peraturan tersebut.

Berdasarkan data yang didapat dan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Umumnya operasional jam kerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru adalah dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 15.30 WIB. Namun karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru sebenarnya memulai aktivitas kerjanya dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.30 WIB. Berdasarkan data lima tahun terakhir yang didapat dari PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Pada tabel berikut, dapat kita melihat masalah absensi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Berikut tabel tingkat absensi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru :



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

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang
Syariah Pekanbaru**

| No | Tahun | Izin | Alfa (Orang) | Sakit | Hari Kerja |
|----|-------|------|-----------------|-------|------------|
| 1 | 2020 | 32 | 7 | 23 | 235 |
| 2 | 2021 | 49 | 12 | 40 | 235 |
| 3 | 2022 | 45 | 11 | 34 | 235 |
| 4 | 2023 | 52 | 9 | 58 | 235 |
| 5 | 2024 | 41 | 8 | 70 | 235 |

Sumber : P.T Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru 2025

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru mengalami turun naik yang dapat kita lihat dalam lima tahun terakhir, Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru hal ini terjadi di sebabkan sering telatnya karyawan dalam absen, alfa, dan lupa absen. Gaya kepemimpinan yang terjadi saat ini tidak adanya tindakan tegas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin hanya melakukan teguran terhadap karyawan yang selalu terlambat tanpa melakukan tindakan tegas.

Pada hakikatnya disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugasnya, dimana dalam menumbuhkan kesadarannya tidak muncul dengan sendirinya melainkan bisa melalui gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dapat meningkatkan disiplin karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan diduga dapat menjadi penyebab dari pegawai yang tidak memiliki keinginan ataupun dorongan dalam mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan menimbulkan ketidaksamaan persepsi antara pemimpin dan karyawan, hal tersebut diduga akan berakibat pada kurangnya pencapaian kinerja. Kondisi seperti ini menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja dan kurangnya motivasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengidentifikasi adanya *reseach gap* antara disiplin kerja dengan motivasi kerja. Menurut **(Depitra & Soegoto, 2016)** dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Aristanti, 2022)** dalam jurnal penelitiannya diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Menurut **(Sutrisno, 2025)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Berikut tabel pencapaian target nasabah PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru :

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

**Tabel 1.3 Jumlah Pencapaian Target Nasabah PT. Bank Tabungan Negara
Cabang Syariah Pekanbaru**

| NO | TAHUN | TARGET (NASABAH) | REALISASI (NASABAH) | PENCAPAIAN (%) |
|----|-------|---------------------|------------------------|----------------|
| 1 | 2020 | 4,580 | 3,600 | 78.60 |
| 2 | 2021 | 4,875 | 4,117 | 84.45 |
| 3 | 2022 | 5,185 | 3,550 | 68.47 |
| 4 | 2023 | 5,799 | 4,000 | 68.98 |
| 5 | 2024 | 6,312 | 5,560 | 88.09 |

Sumber : P.T Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita simpulkan bahwa target pencapaian nasabah tidak tercapai dari tahun 2020 – 2024. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru hal ini terjadi karena pemimpin menetapkan target nasabah yang tinggi tanpa melibatkan karyawan. ketika karyawan merasa target tidak realistik dan strategi pencapaiannya tidak jelas, mereka menjadi kurang termotivasi dan cenderung bekerja sekedar memenuhi kewajiban. Target pencapaian nasabah harusnya menjadi tujuan bersama yang diyakini dan diperjuangkan oleh seluruh karyawan. Namun, ketika target ditetapkan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan, maka karyawan cenderung melihat target tersebut sebagai beban yang dipaksakan dari atasan.

Hal ini terjadi karena pemimpin kurang tegas dalam menjalankan tugasnya sehingga membuat karyawan tidak taat aturan. Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk membuat keputusan, pemimpin juga tidak selalu memberikan perintah yang detail kepada karyawan sehingga terkadang karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin juga kurang mengawasi pekerjaan karyawan dan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan bahwa pekerjaan karyawan akan berjalan dengan sendirinya melalui tugas yang diberikan. Pemimpin juga kurang berperan aktif dalam menjalankan tugas di perusahaannya.

Kinerja merupakan elemen yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena mendorong para karyawan untuk bekerja dengan tekun sesuai dengan kapasitas yang dimiliki guna mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh anggota tim, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi suatu tantangan. Kinerja pada dasarnya mencakup aspek mental dan perilaku yang menegaskan bahwa kualitas pekerjaan saat ini harus lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya, dan masa depan harus mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dari saat ini.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa menurun dengan sendirinya, tanpa upaya-upaya nyata dari perusahaan. Upaya tersebut bisa melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?
7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan serta Disiplin Kerja khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi sebagai bahan perbandingan maupun referensi pada penelitian selanjutnya.

UIN SUSKA RIAU



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

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

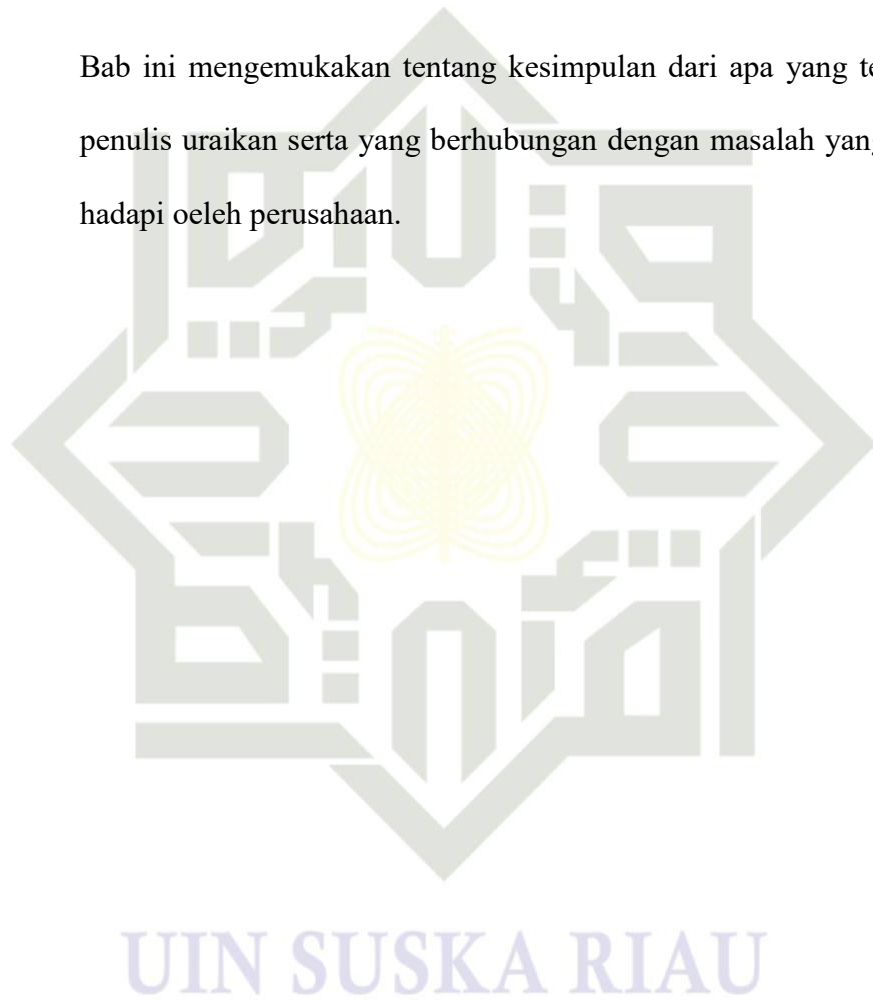
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

BAB VI

: PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.





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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Sutrisno, 2025)** Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individual secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan dan karyawan.

Menurut **(Qomqitirh, 2020)** Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan dan penilaian.

Menurut manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan manusia sebagai pelaku dari terciptanya ide, pengelolaan operasional perusahaan, pengelolaan keuangan dan juga sebagai tenaga promosi.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2016)** Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberitahuan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusi adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Menurut (SUTRISNO, 2025) Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kepada para karyawan harus dipertahankan, dipensuinkan, dimutsi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasinya.



2.1.2 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut **(Badrianto et al., 2022)** Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Menurut **(Hidayati et al., 2021)** Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi termasuk pemimpin dan karyawannya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **(Sembiring & Sitanggang, 2022)** ada lima indikator gaya kepemimpinan antara lain :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.

2. Kemampuan Memotivasi

Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3. Kemampuan Komunikasi

Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut (Sembiring & Sitanggang, 2022) indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Pelaksanaan Tugas

Yaitu pemimpin memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2. Memberi Dukungan

Yaitu pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3. Mengutamakan Hasil Dari Proses

Yaitu pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahannya. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4. Memberi Petunjuk

Yaitu pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam prosedur yang telah ditetapkan.



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

5. Keadilan

Yaitu pemimpin yang memperlakukan setiap karyawan dengan adil tanpa membedakan karyawan.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dan juga gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut **(Sembiring & Sitanggang, 2022)** beberapa jenis gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendalian anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu



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

mengurus dirinya masing-masing dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **(Rizky, 2022)** Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan dan jarang muncul di digunakan.

Menurut **(Nurdin & Djuhartono, 2021)** Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.

b. Indikator - indikator Motivasi Kerja

Menurut **(Rizky, 2022)** Indikator- indikator motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing.

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

5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut (Aristanti, 2022) yaitu :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Manajer atau pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Manajer atau pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Teori Motivasi Kerja

Teori Motivasi Abraham Maslow menurut (Aristanti, 2022) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu :

1. Kebutuhan Fisologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan Akan Dihargai

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.

5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

e. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut

Mangkunegara, 2005:100 di antaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan akan dicintai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pebcapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keutusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang dharapkan ole pimpinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Disiplin Kerja

Menurut **(Burhannudin et al., 2019)** Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut **Mangkunegara, 2014** menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Menurut **(Hamka et al., 2022)** Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar pegawai 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 memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator-indikator disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja menurut **(Pranitasari & Khotimah, 2021)** sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerja
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Sebagaimana dikemukakan **Hasibuan, 2001** dalam **(Mutohar, 2018)** Disiplin Kerja dipengaruhi antara lain oleh faktor-faktor :

1. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah keterampilan/keahlian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan keahlian yang dimiliki, tidak akan ada rasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.

3. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.

4. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

5. Keadilaan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

6. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membentulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

7. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

8. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

9. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **(Lestary & Chaniago, 2018)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **(Santoso & Rijanti, 2022)** Kinerja merupakan terjemah dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

b. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut **(Santoso & Rijanti, 2022)** Indikator kinerja yaitu, sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kualitas Kerja

Adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kendala kerja

Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.

4. Sikap pekerjaan

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

5. Pekerjaan yang berbahaya

Membuat frustrasi, membosankan, atau berulang-ulang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan sangat kompleks dan beragam. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terikat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Kasmir, 2016:189** sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang ayau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja tentu hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan terhadap sesuatu baik dalam hal pekerjaan maupun organisasi. Loyalitas para anggota sangat diperlukan dalam keberlangsungan kehidupan organisasi.

12. Komitmen terhadap Organisasi

Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar pengakuan posisi keanggotaan formal namun yang lebih penting bahwa yang bersangkutan merasa memiliki organisasi dan senantiasa untuk melakukan apa yang menjadi kepentingan organisasi. Nilai-nilai yang komitmen juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang karena ketertarikan terhadap tujuan organisasi. Tentunya seseorang ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan terutama tugas pokok dan tanggung jawab yang di emban.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja.



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

2.2 Pandangan Islam Terkait Variabel

1) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat. Firman Allah tentang kepemimpinan dapat di temukan pada surat An-Nisa' ayat

59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, taatilah allah dan taatilah Rasul

(Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akhiratnya (didunia dan di akhirat). (An-Nisa'/4:59)

Kemudian terdapat Hadis Rasulullah SAW yang menjelaskan tentang kepemimpinan, yaitu :

كُلُّكُمْ رَاعٍ مَسْئُولٌ الْأَمِيرُ عِيَّتِهِ، عَنْ لَدِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ عَنْهُمْ، مَسْئُولٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ عَنْهُمْ، مَسْئُولٌ عَلَى تَبِيٍّ بَعْلُهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ عَنْهُمْ، مَسْئُولَةٌ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ

Artinya : “Setiap kalian adalah pemimpin dan akan di mintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Amir (kepala negara), dia adalah pemimpin



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

manusia secara umum, dan dia akan diminta pertanggung jawaban atas mereka. Seorang suami dalam keluarga adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang istri adalah pemimpin di dalam rumah tangga suaminya dan terhadap anak-anaknya, dan dia akan di mintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin dalam urusan harga tuanya, dia akan di mintai pertanggung jawaban atasnya. Ketahuilah, bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan di mintai pertanggung jawaban atas siapa yang dipimpinnya. “ (HR. Bukhari no.2554 dan Muslim no. 1829).

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا لَهَ مَرَدٍّ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِّنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan



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

terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Ar-Ra'd/13:11)

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam pandangan islam adalah keputusan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusannya, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ الْأَمْرَ وَأُولَىٰ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasulnya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur'an) dan Rasulnya (sunnahnya) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Disiplin kerja adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban dalam kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa.

4) Kinerja Karyawan

Kinerja dalam pandangan islam tentang kinerja pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya di sebut "Level Of Performance". Biasanya orang yang level of performance tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Al-Qur'an tentang kinerja Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak di rugikan”.*

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan “Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya” Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39 :

وَقَالَتْ أُولَئِكَمُ الْأَخْرَابُ فَأَمَّا كَانِ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ٣٩

Artinya : *“Dan berkata orang-orang yang masuk kemudian: “Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atau kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”.*

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubuddiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial bersifat duniawi.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3 Penelitian Terdahulu

| No | Judul Peneliti | Nama Dan Tahun Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---|------------------------------|---|---|
| 1 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta | (Djatola, 2019) | 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Budaya Organisasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) | Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta yaitu sebesar (0,01), (0,02) dan (0,01), karena penelitian dikatakan signifikan ketika nilainya kurang dari 0,05. Sedangkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta adalah gaya kepemimpinan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai standarized beta variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,451. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai standarized beta variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. |
| 2 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan | (Gita & Yuniawan, | 1. Gaya Kepemimpinan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | |
|---|---|--------------------|--|---|
| | Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT BPR Arta Utama Pekanbaru | 2016) | Transformasional (X1) 2.Motivasi Kerja (X2) 3.Budaya Organisasi (X3) 4.Kinerja Karyawan (Y) | penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang semakin baik bagi karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Arta Utama. Namun sebaliknya, apabila penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak semestinya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Maka gaya kepemimpinan transformasional diperlukan didalam memimpin karyawan di PT BPR Arta Utama guna memiliki tingkat kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan menggapai tujuan mereka. |
| 3 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo | (Hendrawati, 2017) | 1.Gaya Kepemimpinan (X1) 2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y) | Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan merupakan faktor |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | | | | terpenting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang transparansi menjadi penting. |
| 4 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Rodo | (Gunawan & Agus Baharudin, 2019) | 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Budaya Organisasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) | 1 . Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,043, maka hipotesis 1 diterima. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| | | | | yaitu sebesar 0,0030, maka hipotesis 2 diterima. 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,042, maka hipotesis 3 diterima. |
| 5 | Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi jambi | Pantun Bukit, Fakhrol Rozi, Rizki Ananda (2019) | 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (Z) 3. Disiplin Kerja (Z) 4. Kinerja Karyawan (Y) | Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : a. Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi jambi dalam kondisi yang cukup baik. b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi jambi. c. Gaya |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi jambi.</p> <p>d. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.</p> <p>e. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 61,46%.</p> <p>f. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.</p> <p>e. Motivasi dan</p> |
|--|--|--|---|

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|--|
| | | | | disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 61,46%. f. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. |
| 6 | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada pegawai STMIK AKAKOM Yogyakarta | (Depitra & Soegoto, 2016) | 1. Gaya Kepemimpinan(X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Disiplin Kerja (Z) 5. Kinerja Karyawan (Y) | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|---|---|-----------------------|--|---|
| | | | | terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi pada kinerja melalui disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja melalui disiplin kerja. |
| 7 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada studi kasus karyawan KUD Depok condongcatur Sleman Yogyakarta | (Basyid, 2024) | 1. Motivasi Kerja (X1) 2.Kinerja Karyawan (Y) | Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: 1.Motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement (X1), Recognition (X2), Working Condition (X3), dan Wages (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | |
|---|--|--------------------------|--|--|
| | | | | <p>Sleman Yogyakarta. Ini terbukti Fhitung lebih besar dari Ftabel($11.407 > 2,4675$).</p> <p>2. Secara parsial motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement (X1), Recognition(X2), Working Condition (X3), dan Wages (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari hasil thitung masing-masing variabel lebih besar dari tabel.</p> <p>3. Demikian juga hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,324. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement (X1), Recognition (X2), dan Wages (X4) hanya sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p> |
| 8 | <p>Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai mediasi Studi pada SMK negri 3 denpasar</p> | <p>(Aristanti, 2022)</p> | <p>1. Motivasi (X1) 2. Budaya Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (Z) 4. Kinerja Karyawan (Z)</p> | <p>Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai</p> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>melalui disiplin kerja di SMKN 3 Denpasar, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. 2. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin mendukung budaya kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. 4. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin mendukung budaya kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan |
|--|--|--|---|



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|---|--|-----------------------------|---|---|
| | | | | bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. |
| 9 | Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sidrap | (HAMKA et al., 2022) | 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Budaya Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (Z) 4. Kinerja Karyawan (Z) | Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap 54 responden pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap; Budaya Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; Disiplin Kerja memiliki pengaruh mediasi pada Gaya Kepemimpinan dan kinerja pegawai; Disiplin Kerja memiliki pengaruh mediasi pada Budaya Kerja |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|----|---|--------------------------------|---|--|
| 10 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar | (Abdullah et al., 2023) | 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y) | dan kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Badan PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka variabel bebas yakni disiplin (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Besarnya kontribusi (R^2) = 0,615 atau 61,5%. Artinya kinerja karyawan dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu menggunakan variabel bebas disiplin kerja. Sedang adanya sisa hanya 38,5% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan . |
|----|---|--------------------------------|---|--|

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

2.4 Kerangka Pemikiran Dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Kerangka pemikiran

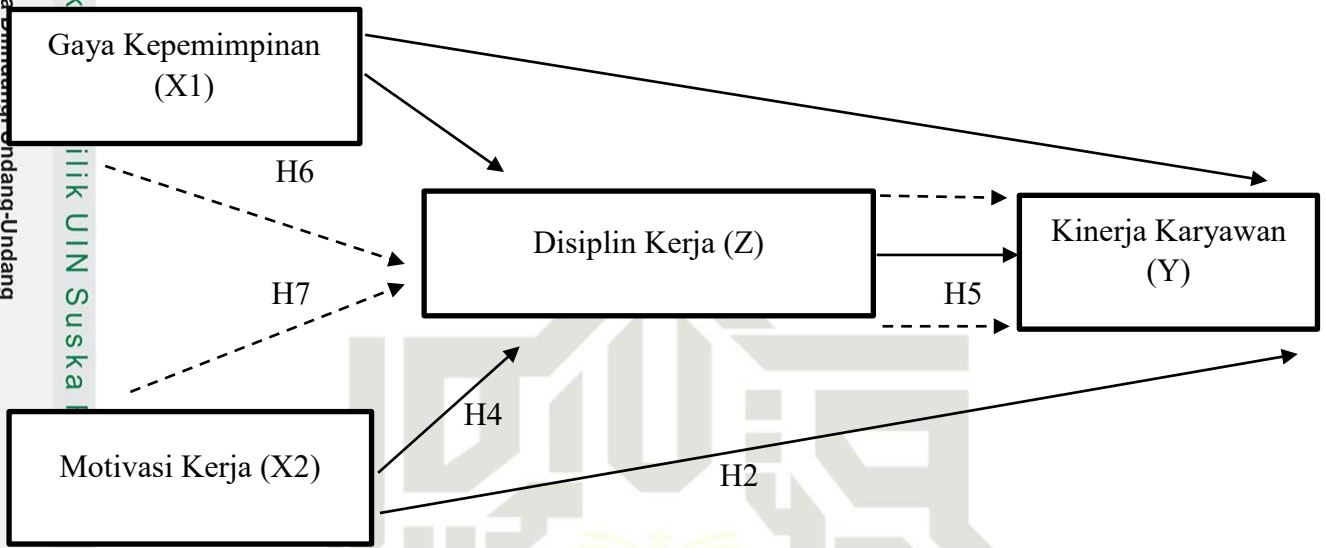
Menurut **Sugiyono (2019)**, menjelaskan bahwa kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu di kemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang di lakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang di teliti.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan di teliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent)
 - a. Gaya Kepemimpinan (X1)
 - b. Motivasi Kerja (X2)
2. Variabel terikat (Dependent)
 - a. Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel Mediasi
 - a. Disiplin Kerja (Z)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil talaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya :

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





Sumber : Sugiyono (2019)

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja (Z)

Keterangan :

-  = Pengaruh secara Langsung
-  = Pengaruh secara Tidak Langsung

Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y).



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

3. Variabel Mediasi atau intervening yaitu variabel antara atau mediating yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen, yaitu Disiplin Kerja (Z).

2.4.2 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2016)**, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut **(Badrianto et al., 2022)** Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Djatola, 2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesai Cabang Surakarta, Terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sondang P, Siagian, 2012 dalam (Nurdin & Djuhartono, 2021) Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Gita & Yuniawan, 2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan, Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Menurut (Hidayati et al., 2021) Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi termasuk pemimpin dan karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Pantun Bukit, Fakhrol Rozi, Rizki Ananda, 2019)** dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi jambi, Terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H4 : Diduga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Depitra & Soegoto, 2016)** dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada pegawai STMIK AKAKOM Yogyakarta, Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H5 : Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Abdullah et al., 2023)** dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

H6 : Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (HAMKA et al., 2022) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sidrap, Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh mediasi pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

H7 : Diduga Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aristanti, 2022) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai mediasi studi pada SMK negeri 3 denpasar, Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.5 Definisi Konsep Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|------------------------|--|--|--------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Lestary & Chaniago, 2018) | 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala Kerja 4. Sikap Pekerjaan 5. Pekerjaan yang Berbahaya. (Santoso & Rijanti, 2022) | Likert |
| 2 | Gaya Kepemimpinan (X1) | Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. (Badrianto et al., 2022) | 1. Pelaksanaan Tugas 2. Memberi Dukungan 3. Mengutamakan Hasil Dari Proses 4. Memberi Petunjuk 5. Keadilan (Sembiring & Sitanggang, 2022) | Likert |
| 3 | Motivasi Kerja (X2) | Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. (Rizky, 2022) | 1. Adanya kedisiplinan dari karyawan 2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi 3. Kepercayaan diri 4. Daya tahan terhadap tekanan 5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. (Rizky, 2022) | Likert |
| 4 | Disiplin Kerja (Z) | Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. (Burhannudin et al., 2019) | 1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerja 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. (Pranitasari & Khotimah, 2021) | 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 memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman, Kabupaten Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 – Selesai.

3.2 Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini popilasi dan sampel digunakan untuk mengetahui objek/subjek yang digunakan dan sampel yang menjadi sumber data dari penelitian ini menurut **Sugiyono, (2016)** sebagai berikut :

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2016)**, Populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru Sebanyak 62 Orang ditahun 2025.

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2016)**, Sampel adalah bagian darijumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut **Sugiyono (2016)**, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh jumlah karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru sebanyak 62 orang ditahun 2025.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar, sementara data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data peimer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menurut **Sugiyono (2016)**, adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang didapat langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik-teknik yang dapat digunakan termasuk observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi dalam penelitian ini untuk membantu analisis dan pengambilan kesimpulan yang akurat sesuai dengan Sugiyono (2015):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berisi pertanyaan terbuka, tertutup, atau kombinasi dari keduanya.

Dalam penelitian ini, kuesioner langsung diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru. Pembagian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan atau pendapat responden, penulis menggunakan Skala Likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam agar lebih akurat.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dan digunakan untuk mengekstrak informasi berguna dari data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran tentang data, menguji hipotesis yang diajukan, dan menjawab rumusan persoalan. Dengan demikian,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

analisis data membantu pengambilan keputusan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan **Sugiyono (2015)**.

1. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada kemudian ditarik analisis penelitian ini berdasarkan dari jawaban atas pertanyaan – kesimpulannya. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner), jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

2. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau responden seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar di letakkan pada “sangat tidak setuju”. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut :



Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

| No | Pernyataan | Kode | Skore |
|----|---------------|------|-------|
| 1 | Sangat setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Cukup Setuju | CS | 3 |
| 4 | Kurang Setuju | KS | 2 |
| 5 | Tidak Setuju | TS | 1 |

Sumber : Sugiyono, (2015)

3.5.1 Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini, teknik statistik yang digunakan adalah uji partial least squares (PLS). Alat pengukuran ini menggunakan *Smart PLS 4.0*. *Smart PLS (Partial Least Square)* adalah perangkat lunak yang digunakan untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian (*Variance-based SEM*). Metode ini sangat berguna untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten dan indikatornya. *Smart PLS 4.0* banyak digunakan dalam penelitian karena kemampuannya dalam menangani sampel kecil, model kompleks, dan data yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Perangkat lunak ini juga menyediakan berbagai fitur analisis yang memudahkan peneliti dalam menguji validitas dan reliabilitas (analisis model), kemudian pengaruh dan signifikan variabel (analisis struktural) sehingga hipotesis dan menginterpretasikan hasil penelitian (Santosa, 2018).

Smart PLS menggunakan pendekatan non-parametrik, yang berarti tidak memerlukan asumsi distribusi data normal. Hal ini sangat menguntungkan dalam penelitian sosial dan bisnis dimana data sering kali tidak terdistribusi secara



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

normal. *Smart PLS* juga mampu menangani model dengan banyak variabel dan hubungan yang kompleks, yang sering kali sulit dianalisis dengan metode lain. Selain itu, *Smart PLS* menyediakan berbagai fitur visualisasi yang membantu peneliti dalam memahami dan menginterpretasikan hasil analisis.

Kelebihan lain dari *Smart PLS* adalah kemampuannya dalam menguji hipotesis secara komperhensif. *Smart PLS* dapat menguji hipotesis langsung (*Direct Effect*) maupun hipotesis tidak langsung (*Indirect Effect*) dan efek mediasi (*Mediation Effect*) dan efek mediasi (*Mediation Effect*), yang memungkinkan peneliti untuk memahami lebih dalam tentang mekanisme hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini, *Smart PLS* 4.0 digunakan untuk menganalisis data kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syarih Pekanbaru. Variabel laten yang diukur dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syarih Pekanbaru. *Smart PLS* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

3.5.2 Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model pengukuran berdasarkan pendapat ahli (Santosa, 2018) adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen) : Nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan) : Nilai *crossloading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- c. *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit) : Pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE) : Rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0.5.

3.5.1 Analisis Inner Model (Model Struktural)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam penelitian ini. Berapapun indikator yang digunakan untuk mengukur kesesuaian berdasarkan pendapat ahli (**Santosa, 2018**) model struktural adalah :

- a. *R Square* (Koefisien Determinasi) : Koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menjelaskan “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. *Effect Size* (F Square) : untuk mengetahui kebaikan model. Interpretasi nilai F square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai T statistik dengan nilai kritis 1,92 (pada tingkat signifikan 5%). Jika T statistik melebihi 1,92, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kepuasan serupa juga diambil jika nilai p (probabilitas) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh cenderung mendukung hipotesis alternatif (Santosa, 2018).



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru Riau

PT. Bank Tabungan Negara adalah suatu lembaga yang bergerak sebagai sarana penghimpun dana dari masyarakat serta menyalurkan lagi kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau kredit perumahan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sejarah berdirinya PT. Bank Tabungan Negara pada masa pemerintahan Hindia Belanda tahun 1897 didirikan POSTAPARBANK yang mempunyai 4 cabang yaitu Jakarta, Surabaya, Medan, dan Makasar.

Pada tahun 1940 kegiatan berhenti karena penyerbuan Jerman yang mengakibatkan penarikan tabungan besar-besaran, namun pada tahun 1941 kegiatan kembali pulih. Tahun 1942 Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Jepang membekukan seluruh kegiatan POSTAPARBANK dan menggantikannya dengan Tyokin Kyoku mempunyai satu cabang yaitu di Yogyakarta. Proklamasi kemerdekaan RI pada 17 Agustus 1945 menimbulkan inspirasi untuk mengambil alih Tyokin Kyoku dari Jepang ke pemerintahan RI dengan nama kantor Tabungan Pos dengan melakukan penukaran uang Jepang dengan uang Republik Indonesia. Tetapi kantor Tabungan Pos tidak berumur panjang karena terjadi agresi Belanda tahun 1946. Pada tahun 1949 kantor Tabungan Pos dibuka kembali dengan nama Bank Tabungan Pos.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada 9 Februari tahun 1950 pemerintah mengeluarkan UU darurat No. 9 tahun 1950 yang mengubah nama POSTAPABANK IN INDONESIA menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk kementerian dari kementerian perhubungan ke kementerian keuangan dibawah Mentri Urusan Bank Sentral. Walaupun masih bernama Bank Tabungan Pos namun pada 9 februari tahun 1950 dijadikan sebagai hari lahirnya Bank Tabungan Negara. Tahun 1963 pemerintah mengeluarkan Perpu No. 4 tahun 1963 yang menyatakan pergantian nama Bank Tabungan Negara.

Tahun 1974 tugas Bank Tabungan Negara ditambah yaitu memberikan pelayanan KPR dan untuk pertama kalinya penyaluran KPR yaitu tanggal 10 Desember 1974, karena itulah tanggal 10 Desember diperingati sebagai KPR bagi Bank Tabungan Negara. Bentuk dalam hukum Bank Tabungan Negara mengalami perubahan dengan disalurkan PP NO. 24 Tahun 1992 tanggal 29 April menjadi perseroan. Sejak itu nama Bank Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dengan call name BTN, dan pemerintahan menetapkan Bank Tabungan Negara sebagai bank umum dengan fokus bisnis perumahan tanpa subsidi.

PT. Bank Tabungan Negara Syariah merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dari Bank Tabungan Negara Konvensional yang merupakan BUMN, yang menjalankan bisnis berdasarkan prinsip syariah. Bank Tabungan Negara Syariah mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005, 5 Muharram 1426 H dengan kantor cabang syariah pertama di Jakarta. Pada tanggal 3 Maret 2008 atau pada 25 Shafar 1429 H Bank Tabungan Negara Syariah kantor cabang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekanbaru diresmikan oleh bapak Sauut Pardede selaku direktur Bank Tabungan Negara Syariah yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambuasai Blok A No. 10-11 Labuh Baru Timur Payung Sekaki Pekanbaru Telp (0761) 7891269.

Tujuan pendirian UUS Bank Tabungan Negara adalah untuk memenuhi kebutuhan nasabah akan produk dan layanan perbankan sesuai dengan prinsip syariah, dan memberi manfaat yang setara, seimbang dalam pemenuhan kebutuhan kepentingan nasabah dan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah yang merupakan bagian dari Bank Tabungan Negara Konvensional yang merupakan bank BUMN, Bank Tabungan Negara Syariah menjalankan fungsi intermediasi dengan menghimpun dana dari masyarakat melalui produk-produk giro, tabungan dan deposito serta menyalurkannya kembali melalui sektor Rill melalui berbagai produk pembiayaan KPR. Multiguna, Investasi dan modal kerja. Sesuai dengan mottonya “Maju Dan Sejahtera Bersama”, maka Bank Tabungan Negara Syariah mengutamakan prinsip keadilan dan kesejahteraan dalam penerapan bagi hasil antara nasabah dan bank.

UIN SUSKA RIAU

4.2 Visi Misi Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru Riau

Dengan adanya strategi bisnis maka peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar semakin tumbuh dan berkembang dimasa yang akan datang. PT. Bank Tabungan Negara Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan dimana secara konvensional tidak dapat terlayani.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mendukung visi PT. Bank Tabungan Negara Konvensional, yakni menjadi “Strategic Bussiness Unit (SBU)” Bank Tabungan Negara yang sehat, terkemuka dan menguntungkan dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Misi PT. Bank Tabungan Negara Syariah menunjang misi Bank Tabungan Negara Konvensional yakni :

4. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industry terkait, pembiayaan konsumsi, usaha kecil menengah.
5. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi tertinggi.
6. Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
7. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan Good Corporate Governance untuk meningkatkan Shareholder Value.
8. Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Semboyan dan Pedoman Budaya Kerja Bank Tabungan Negara

Syariah (BTN Syariah)

Pola prima adalah semboyan dan pedoman bagi seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara dalam melaksanakan tugasnya, yang merupakan singkatan dari :

1. Pelayanan Prima (Service Excellence)
2. Inovasi (Innovation)
3. Keteladanan (Role Model)
4. Profesionalisme (Professionalisme)
5. Integritas (Integrity)
6. Kerjasama (Teamwork)

UIN SUSKA RIAU



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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan teori, dan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, Variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai Original Sampel (O) sebesar 0.008, dengan T-statistics sebesar 0.115, dan P-value sebesar 0.909 yang berarti tidak signifikan, ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 ditolak.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, Variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai Original Sampel (O) sebesar 0.041, dengan T-statistics sebesar 0.633, dan P-value sebesar 0.527 yang berarti tidak signifikan, Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saja belum cukup kuat untuk membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Sehingga hasil menunjukkan bahwa Hipotesis 2 ditolak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, Variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.536 dimana memiliki pengaruh positif, dengan T-statistics sebesar 7.42, dan P-value sebesar 0.000 yang berarti signifikan, sehingga Hipotesis 3 diterima.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.483 dimana memiliki pengaruh positif, dengan T-statistics sebesar 5.889, dan P-value sebesar 0.000 yang berarti signifikan, sehingga Hipotesis 4 diterima.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru, Variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.805 dimana memiliki pengaruh positif, dengan T-statistics sebesar 7.689, dan P-value sebesar 0.000 yang berarti signifikan, sehingga Hipotesis 5 diterima.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, Variabel Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.431 dimana memiliki pengaruh positif,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan T-statistics sebesar 5.192, dan P-value sebesar 0.000 yang berarti signifikan, sehingga Hipotesis 6 diterima.

7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, Variabel motivasi kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki nilai original sampel (O) sebesar 0.389 dimana memiliki pengaruh positif, dengan T-statistics sebesar 4,734 dan P-value sebesar 0.000 yang berarti signifikan, sehingga Hipotesis 7 diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru diharapkan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. karena gaya kepemimpinan yang diterapkan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. dan motivasi kerja seperti reward dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan dan responden yang lebih banyak dari penelitian ini. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Aristanti, N. K. N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Depitra, panji S., & Soegoto, H. (2016). *Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran*. 16(2), 185–188.
- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.29>
- Ghozali, I. (2016). Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (Edisi Revisi). Cv Pustaka Risalah Utama.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407>
- Gunawan, H., & Agus Baharudin, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2), 173–177. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen>
- HAMKA, H. H., Echdar, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(3), 512–526. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3288>
- Hendrawati. (2017). Title. *Jurnal Akuntansi*, 11.
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244. <https://doi.org/10.29210/3003982000>

Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46–66.

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada sekretariat daerah kabupaten pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Qomqtirh, N. (2020). Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. In *ReasearchGate*. Penerbit: CV. Pustaka Abadi (Issue November). https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUUnd4ixY

Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>

Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls.

Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls.

Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.

Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 52–68. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>

SUTRISNO, E. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (E. SUTRISNO (ed.); 1st ed.). ERLANGGA.

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT.BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulva Febriyanti

NIM : 12170124996

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam rangka penelitian akhir skripsi atas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada PT. Bank tabungan negara cabang syariah pekanbaru, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner atau angket di wilayah kerja saudara/i. Kerahasiaan identitas saudara/i dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi real yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan). Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Zulva Febriyanti

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

KUESIONER PENELITIAN

Sebelum mengisi kuesioner, dimohon untuk memberikan data-data dibawah ini :

1. IDENTITAS RESPONDEN

- A. Nama Responden :
- B. Jenis Kelamin :
 a. Laki-laki
 b. Perempuan
- C. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

- A. Mohon memberikan centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
- B. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

2. KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

| No | Pernyataan | SS (5) | S (4) | CS (3) | KS (2) | TS (1) |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| A. | Kemampuan Mengambil Keputusan | | | | | |
| 1. | Saya merasa bahwa pimpinan mempertimbangkan segala dampak yang ditimbulkan sebelum membuat keputusan penting. | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa keputusan yang diambil pimpinan seringkali membawa dampak positif bagi perusahaan. | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa pimpinan mampu mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam tujuan organisasi. | | | | | |
| B. | Kemampuan Memotivasi | | | | | |
| 4. | Saya merasa bahwa pimpinan mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. | | | | | |
| 5. | Saya merasa bahwa pimpinan akan memberikan apresiasi atau penghargaan atas pencapaian prestasi karyawan. | | | | | |
| C. | Kemampuan Komunikasi | | | | | |
| 6. | Saya merasa bahwa pimpinan menyampaikan arahan tugas dengan jelas dan mudah dipahami. | | | | | |
| 8. | Saya merasa bahwa pimpinan akan mendengarkan pendapat dan saran dari bawahannya. | | | | | |
| D. | Kemampuan Mengendalikan Bawahan | | | | | |
| 9. | Saya merasa bahwa pimpinan perlu melakukan pengelolaan komunikasi atas arahan pekerjaan kepada setiap | | | | | |



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | karyawan. | | | | | |
| 10. | Saya merasa bahwa pimpinan perlu mengelola komunikasi kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. | | | | | |
| E. | Tanggung Jawab | | | | | |
| 11. | Saya merasa bahwa pimpinan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya. | | | | | |
| 12. | Saya merasa bahwa pimpinan bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan timnya. | | | | | |

MOTIVASI KERJA (X2)

| No | Pernyataan | SS (1) | S (2) | CS (3) | KS (4) | TS (5) |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| A. | Adanya Kedisiplinan Dari Karyawan | | | | | |
| 1. | Saya merasa menyelesaikan tugas dan wewenang yang diberikan sesuai dengan ketentuan. | | | | | |
| 2. | Saya memahami keputusan dan kebijakan yang telah disepakati bersama antara karyawan dan perusahaan. | | | | | |
| B. | Imajinasi Yang Tinggi Dan Daya Kombinasi | | | | | |
| 3. | Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan pada perjanjian kerja sama antara perusahaan dan karyawan. | | | | | |
| 4. | Saya berinisiatif menciptakan pendekatan teknologi baru dalam pelayanan kepada para nasabah. | | | | | |
| C. | Kepercayaan Diri | | | | | |
| 5. | Saya yakin mampu menyelesaikan tugas dengan kompetensi yang | | | | | |

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| | dimiliki. | | | | | |
| D. | Daya Tahan Terhadap Tekanan | | | | | |
| 6. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam keterbatasan waktu. | | | | | |
| 7. | Saya mampu menjaga kinerja saya walaupun dalam kondisi apapun. | | | | | |
| E. | Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan | | | | | |
| 8. | Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| 9. | Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. | | | | | |

KINERJA KARYAWAN (Y)

| No | Pernyataan | SS (1) | S (2) | CS (3) | KS (4) | TS (5) |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| A. | Kualitas Kerja | | | | | |
| 1. | Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan sangat teliti. | | | | | |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. | | | | | |
| 3. | Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja. | | | | | |
| B. | Kuantitas Kerja | | | | | |
| 4. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| 5. | Saya mampu menyelesaikan beberapa jenis beban kerja yang diberikan. | | | | | |

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:

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

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| C. | Kendala Kerja | | | | | |
| 6. | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hambatan yang ada. | | | | | |
| 7. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak menjadi kompetensi saya. | | | | | |
| D. | Sikap Pekerjaan | | | | | |
| 8. | Saya menjaga keharmonisan sesama dengan rekan kerja saya. | | | | | |
| 9. | Saya memiliki budaya etika dalam bekerja. | | | | | |
| 10. | Saya memiliki sikap peduli dalam membantu rekan kerja. | | | | | |
| E. | Pekerjaan Yang Berbahaya Dan Membosankan | | | | | |
| 11. | Saya menerima segala resiko pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. | | | | | |
| 12. | Saya dapat mengelola stres kerja ketika untuk memnuhi target yang sudah ditetapkan. | | | | | |

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DISIPLIN KERJA (Z)

| No | Pernyataan | SS (1) | S (2) | CS (3) | KS (4) | TS (5) |
|----|--|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. | Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu. | | | | | |
| 2. | Saya memulai pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang ditetapkan oleh organisasi. | | | | | |
| 3. | Saya patuh terhadap segala peraturan lingkungan kerja perusahaan. | | | | | |
| 4. | Saya bertanggung jawab atas sanksi hukuman atas kelalai pekerjaan yang dilakukan. | | | | | |
| 5. | Saya patuh terhadap kebijakan (kompensasi, bonus, dll) yang ditetapkan oleh pimpinan. | | | | | |
| 6. | Saya menggunakan seragam kerja dan atribut kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. | | | | | |

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 :

A. Tabulasi Tanggapan Responden

| Responden | Karakteristik Responden | |
|-----------|-------------------------|--|
| | Jenis Kelamin | Jabatan/Bagian |
| 1 | Laki-laki | Branch Manager |
| 2 | Laki-laki | Deputi Branch Manager Bisuness |
| 3 | Laki-laki | Deputi Branch Manager Supporting |
| 4 | Perempuan | Sub Branch Head KCPS Panam |
| 5 | Laki-laki | Sub Branch Head KCPS Ahmad Dahlan |
| 6 | Laki-laki | Sub Branch Head KCPS Harapan Raya |
| 7 | Perempuan | Consumer Financing Staff |
| 8 | Laki-laki | Customer Service Staff |
| 9 | Perempuan | Teller Service Staff |
| 10 | Perempuan | Consumer Financing Staff |
| 11 | Perempuan | Customer Service Staff |
| 12 | Laki-laki | Teller Service Staff |
| 13 | Laki-laki | Consumer Financing Staff |
| 14 | Perempuan | Customer Service Staff |
| 15 | Perempuan | Teller Service Staff |
| 16 | Laki-laki | Commercial, Small & Medium Financing Unit Head |
| 17 | Perempuan | Consumer & Commercial Funding Unit Head |
| 18 | Laki-laki | Mortage & Consumer Financing Unit Head |
| 19 | Laki-laki | Service Quality Unit Head |
| 20 | Laki-laki | Commercial, Financing Junior Analyst |
| 21 | Laki-laki | Commercial, Financing Junior Analyst |
| 22 | Laki-laki | RM Commercial |
| 23 | Perempuan | Commercial Funding Sales Officer |
| 24 | Perempuan | Commercial Funding Sales Officer |
| 25 | Perempuan | Consumer Funding Sales Officer |
| 26 | Laki-laki | Consumer Funding Sales Officer |
| 27 | Perempuan | Consumer Financing Analyst |
| 28 | Perempuan | Consumer Financing Analyst |
| 29 | Perempuan | Consumer Financing Service Staff |
| 30 | Perempuan | Consumer Financing Service Staff |
| 31 | Perempuan | Consumer Financing Service Staff |
| 32 | Perempuan | Consumer Financing Service Staff |
| 33 | Perempuan | Financing Sales Jubior Officer |
| 34 | Laki-laki | Financing Sales Staff |
| 35 | Laki-laki | Customer Service Staff |
| 36 | Laki-laki | Customer Service Staff |
| 37 | Perempuan | Customer Service Staff |
| 38 | Perempuan | Customer Service Staff |
| 39 | Laki-laki | Accounting Control Unit Head |
| 40 | Laki-laki | Accounting & Reporting Staff |
| 41 | Laki-laki | Collection & Workout Unit Head |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|----|-----------|---|
| 42 | Laki-laki | Collection Officer |
| 43 | Laki-laki | Collection Officer |
| 44 | Laki-laki | Collection Officer |
| 45 | Laki-laki | Legal & Financing Recovery Officer |
| 46 | Laki-laki | Restructuring Analyst |
| 47 | Perempuan | Financing Administration & Document Unit Head |
| 48 | Laki-laki | Financing Administration Senior Staff |
| 49 | Perempuan | Financing Administration Staff |
| 50 | Perempuan | Financing Administration Staff |
| 51 | Perempuan | Financing Administration Staff |
| 52 | Laki-laki | Financing Document Staff |
| 53 | Laki-laki | Financing Document Staff |
| 54 | Perempuan | Operation Unit Head |
| 55 | Perempuan | Human Capital Support Staff |
| 56 | Perempuan | Logistic Support Staff |
| 57 | Laki-laki | Teller Staff |
| 58 | Laki-laki | Teller Staff |
| 59 | Perempuan | Teller Staff |
| 60 | Perempuan | Transaction Processing & IT Support Staff |
| 61 | Perempuan | Transaction Processing & IT Support Staff |
| 62 | perempuan | Vault Staff |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan harus mencantumkan pendakwaan, penulisan, dan tahun terbit.

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

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

B. Tabulasi Data Jawaban Responden

| Responden | Gaya Kepemimpinan | | | | | | | | | | | Total |
|-----------|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 32 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 38 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 41 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 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 memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan 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 mlik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| Responden | Motivasi Kerja | | | | | | | | | | Total |
|-----------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 27 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 29 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 33 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | | 34 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | 34 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 32 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | 21 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | | 31 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 33 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | | 42 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | | 29 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | | 34 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 30 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | | 26 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | | 37 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | | 36 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 27 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | | 37 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | | 26 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 34 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | | 43 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | | 29 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | | 32 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 33 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | | 31 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | 26 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 32 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 26 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | 28 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | | 37 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 27 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | | 29 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 37 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | 24 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|----|
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 35 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 39 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 27 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | | 32 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 32 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | | 26 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 35 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | 33 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 35 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 27 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | 33 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 32 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | 29 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | 40 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 26 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 28 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 34 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 27 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© HAK CIPTA MILIK UIN SUSKA RIAU

| Responden | Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | | Total |
|-----------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |



Hak Cipta Ditindungi 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 memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 30 |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| Responden | Disiplin Kerja | | | | | | Total |
|-----------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Z.1 | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.5 | Z.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 61 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

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

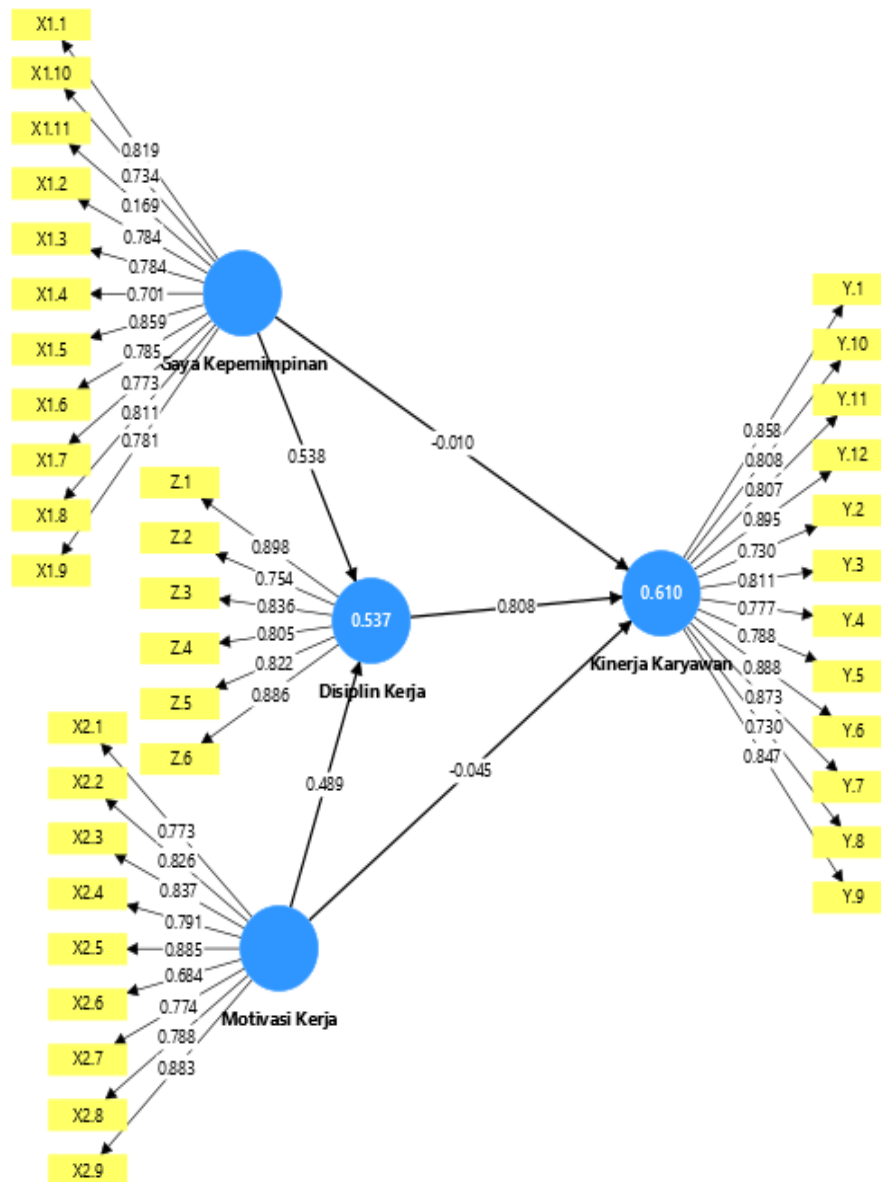
Lampiran 3 :

A. Analisis Pengolahan Data Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

- Convergent Validity*

Gambar 1. Outer Loading Awal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

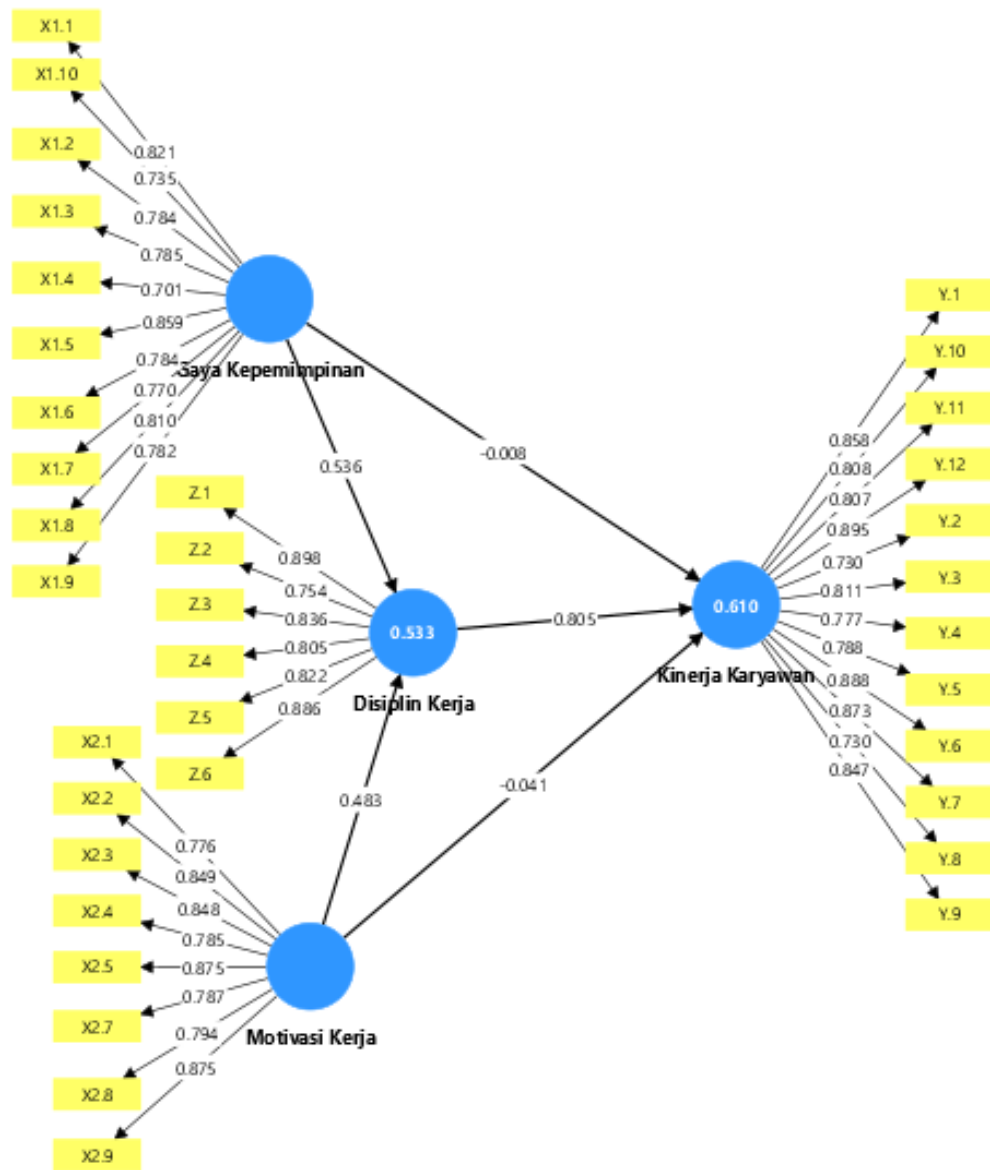
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

| | Disiplin Kerja | Gaya Kepemimpinan | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja |
|-------|----------------|-------------------|------------------|----------------|
| X1.1 | | 0.819 | | |
| X1.10 | | 0.734 | | |
| X1.11 | | 0.169 | | |
| X1.2 | | 0.784 | | |
| X1.3 | | 0.784 | | |
| X1.4 | | 0.701 | | |
| X1.5 | | 0.859 | | |
| X1.6 | | 0.785 | | |
| X1.7 | | 0.773 | | |
| X1.8 | | 0.811 | | |
| X1.9 | | 0.781 | | |
| X2.1 | | | | 0.773 |
| X2.2 | | | | 0.826 |
| X2.3 | | | | 0.837 |
| X2.4 | | | | 0.791 |
| X2.5 | | | | 0.885 |
| X2.6 | | | | 0.684 |
| X2.7 | | | | 0.774 |
| X2.8 | | | | 0.788 |
| X2.9 | | | | 0.883 |
| Y.1 | | | 0.858 | |
| Y.10 | | | 0.808 | |
| Y.11 | | | 0.807 | |
| Y.12 | | | 0.895 | |
| Y.2 | | | 0.730 | |
| Y.3 | | | 0.811 | |
| Y.4 | | | 0.777 | |
| Y.5 | | | 0.788 | |
| Y.6 | | | 0.888 | |
| Y.7 | | | 0.873 | |
| Y.8 | | | 0.730 | |
| Y.9 | | | 0.847 | |
| Z.1 | 0.898 | | | |
| Z.2 | 0.754 | | | |
| Z.3 | 0.836 | | | |
| Z.4 | 0.805 | | | |
| Z.5 | 0.822 | | | |
| Z.6 | 0.886 | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2. Outer Loading setelah dropping data tidak valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | Disiplin Kerja | Gaya Kepemimpinan | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja |
|-------|----------------|-------------------|------------------|----------------|
| X1.1 | | 0.821 | | |
| X1.10 | | 0.735 | | |
| X1.2 | | 0.784 | | |
| X1.3 | | 0.785 | | |
| X1.4 | | 0.701 | | |
| X1.5 | | 0.859 | | |
| X1.6 | | 0.784 | | |
| X1.7 | | 0.770 | | |
| X1.8 | | 0.810 | | |
| X1.9 | | 0.782 | | |
| X2.1 | | | | 0.776 |
| X2.2 | | | | 0.849 |
| X2.3 | | | | 0.848 |
| X2.4 | | | | 0.785 |
| X2.5 | | | | 0.875 |
| X2.7 | | | | 0.787 |
| X2.8 | | | | 0.794 |
| X2.9 | | | | 0.875 |
| Y.1 | | | 0.858 | |
| Y.10 | | | 0.808 | |
| Y.11 | | | 0.807 | |
| Y.12 | | | 0.895 | |
| Y.2 | | | 0.730 | |
| Y.3 | | | 0.811 | |
| Y.4 | | | 0.777 | |
| Y.5 | | | 0.788 | |
| Y.6 | | | 0.888 | |
| Y.7 | | | 0.873 | |
| Y.8 | | | 0.730 | |
| Y.9 | | | 0.847 | |
| Z.1 | 0.898 | | | |
| Z.2 | 0.754 | | | |
| Z.3 | 0.836 | | | |
| Z.4 | 0.805 | | | |
| Z.5 | 0.822 | | | |
| Z.6 | 0.886 | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

• *Avarage Variance Extracted (AVE)*

| Variabel | Average variance extracted (AVE) |
|-------------------|----------------------------------|
| Disiplin Kerja | 0.697 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.615 |
| Kinerja Karyawan | 0.671 |
| Motivasi Kerja | 0.680 |

• *Discriminat Validity*

➤ *Cross Loading*

| | Disiplin Kerja | Gaya Kepemimpinan | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja |
|-------|----------------|-------------------|------------------|----------------|
| X1.1 | 0.453 | 0.821 | 0.392 | 0.043 |
| X1.10 | 0.379 | 0.735 | 0.341 | -0.015 |
| X1.2 | 0.462 | 0.784 | 0.324 | -0.036 |
| X1.3 | 0.302 | 0.785 | 0.284 | -0.078 |
| X1.4 | 0.328 | 0.701 | 0.209 | -0.088 |
| X1.5 | 0.402 | 0.859 | 0.273 | 0.025 |
| X1.6 | 0.502 | 0.784 | 0.368 | 0.042 |
| X1.7 | 0.440 | 0.770 | 0.390 | -0.018 |
| X1.8 | 0.458 | 0.810 | 0.348 | 0.026 |
| X1.9 | 0.483 | 0.782 | 0.383 | 0.200 |
| X2.1 | 0.325 | -0.101 | 0.255 | 0.776 |
| X2.2 | 0.414 | 0.087 | 0.288 | 0.849 |
| X2.3 | 0.390 | 0.007 | 0.267 | 0.848 |
| X2.4 | 0.315 | -0.026 | 0.315 | 0.785 |
| X2.5 | 0.501 | 0.104 | 0.333 | 0.875 |
| X2.7 | 0.396 | -0.073 | 0.249 | 0.787 |
| X2.8 | 0.459 | 0.136 | 0.307 | 0.794 |
| X2.9 | 0.424 | -0.042 | 0.328 | 0.875 |
| Y.1 | 0.740 | 0.439 | 0.858 | 0.379 |
| Y.10 | 0.632 | 0.505 | 0.808 | 0.246 |



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

| | | | | |
|------|--------------|-------|--------------|-------|
| Y.11 | 0.611 | 0.331 | 0.807 | 0.335 |
| Y.12 | 0.684 | 0.320 | 0.895 | 0.301 |
| Y.2 | 0.596 | 0.318 | 0.730 | 0.218 |
| Y.3 | 0.687 | 0.285 | 0.811 | 0.325 |
| Y.4 | 0.609 | 0.453 | 0.777 | 0.265 |
| Y.5 | 0.578 | 0.298 | 0.788 | 0.333 |
| Y.6 | 0.684 | 0.335 | 0.888 | 0.261 |
| Y.7 | 0.642 | 0.380 | 0.873 | 0.338 |
| Y.8 | 0.491 | 0.245 | 0.730 | 0.220 |
| Y.9 | 0.664 | 0.315 | 0.847 | 0.270 |
| Z.1 | 0.898 | 0.495 | 0.658 | 0.527 |
| Z.2 | 0.754 | 0.379 | 0.531 | 0.343 |
| Z.3 | 0.836 | 0.395 | 0.711 | 0.404 |
| Z.4 | 0.805 | 0.596 | 0.657 | 0.336 |
| Z.5 | 0.822 | 0.438 | 0.608 | 0.450 |
| Z.6 | 0.886 | 0.424 | 0.726 | 0.410 |

2. UJI RELIABILITY

- Composite Reliability & Cronbach Alpha*

| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) |
|-------------------|------------------|-------------------------------|
| Disiplin Kerja | 0.912 | 0.917 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.930 | 0.935 |
| Kinerja Karyawan | 0.955 | 0.958 |
| Motivasi Kerja | 0.932 | 0.938 |

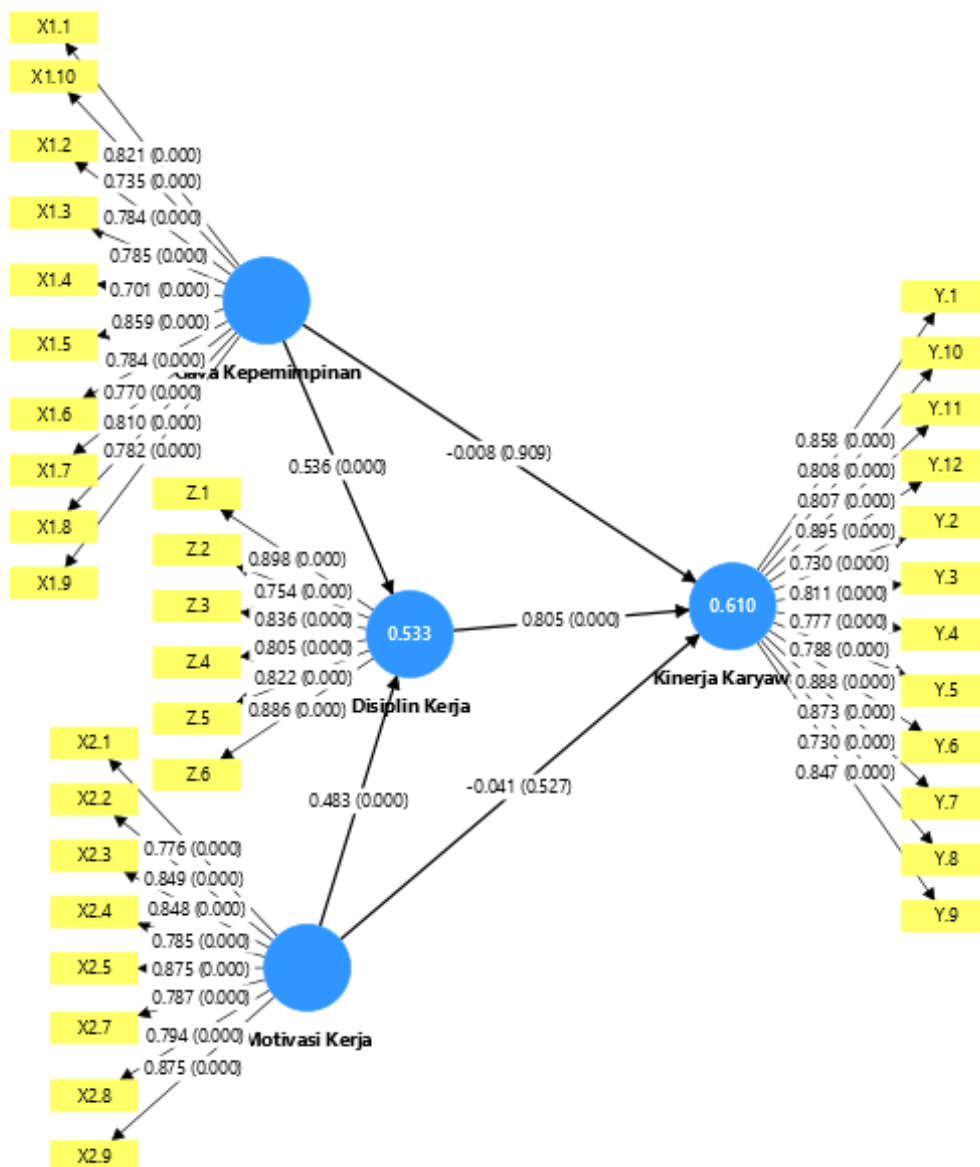
B. Analisis Pengolahan Data Model Struktural (*Inner Model*)

- R-Square*

| Variabel | R-square |
|------------------|----------|
| Disiplin Kerja | 0.533 |
| Kinerja Karyawan | 0.610 |

UJI HIPOTESIS

Gambar 3. Uji Hipotesis



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 mengemukakan 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:

- 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

• Direct Effect

| Variabel | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | 0.008 | 0.005 | 0.067 | 0.115 | 0.909 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.041 | 0.041 | 0.065 | 0.633 | 0.527 |
| Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja | 0.536 | 0.539 | 0.072 | 7.428 | 0.000 |
| Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja | 0.483 | 0.486 | 0.082 | 5.889 | 0.000 |
| Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.805 | 0.801 | 0.105 | 7.689 | 0.000 |

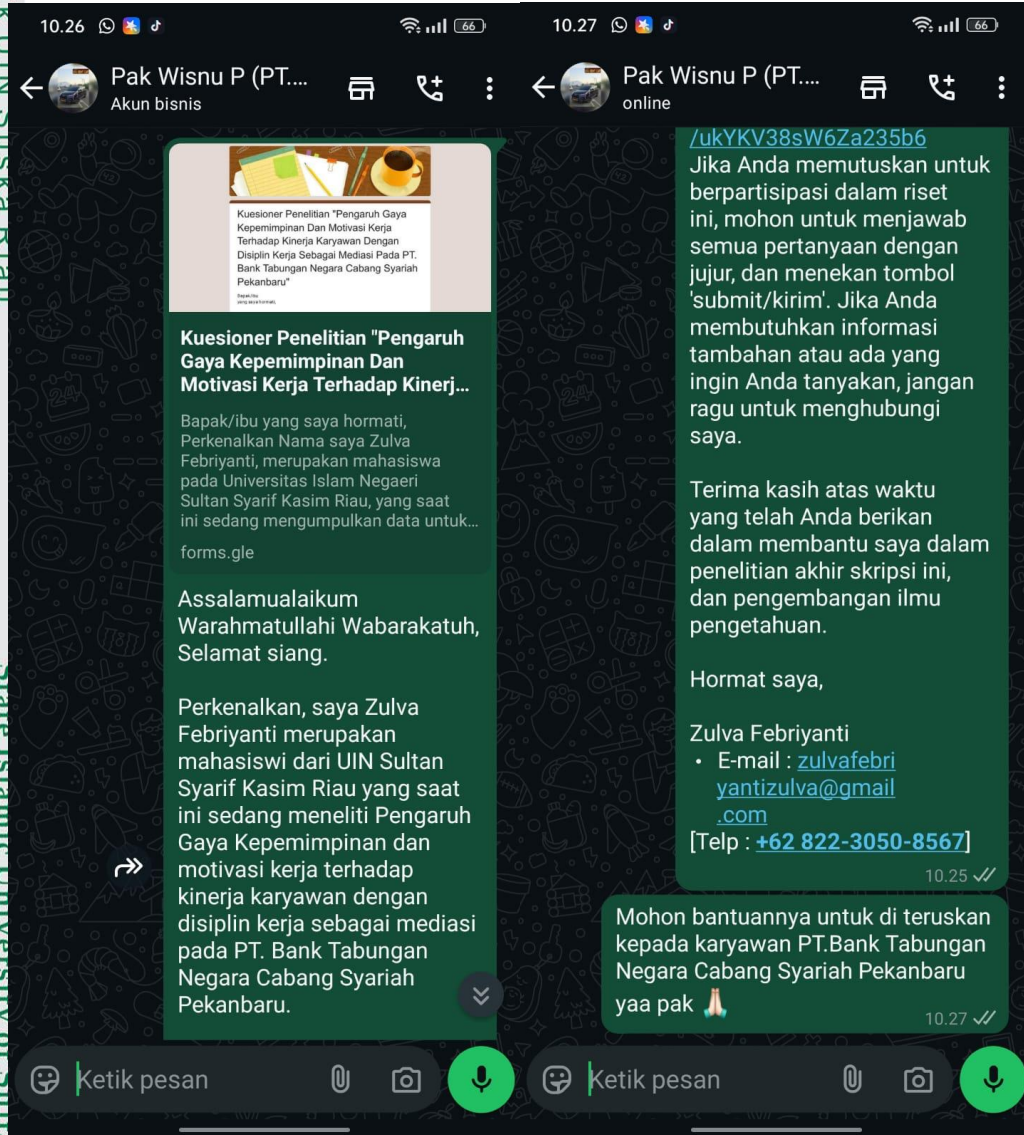
• Indirect Effect

| Variabel | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.431 | 0.432 | 0.083 | 5.196 | 0.000 |
| Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.389 | 0.389 | 0.082 | 4.734 | 0.000 |

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

Lampiran 4 : Bukti Pengiriman Kuesioner

Pengiriman Kuesioner Kepada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru



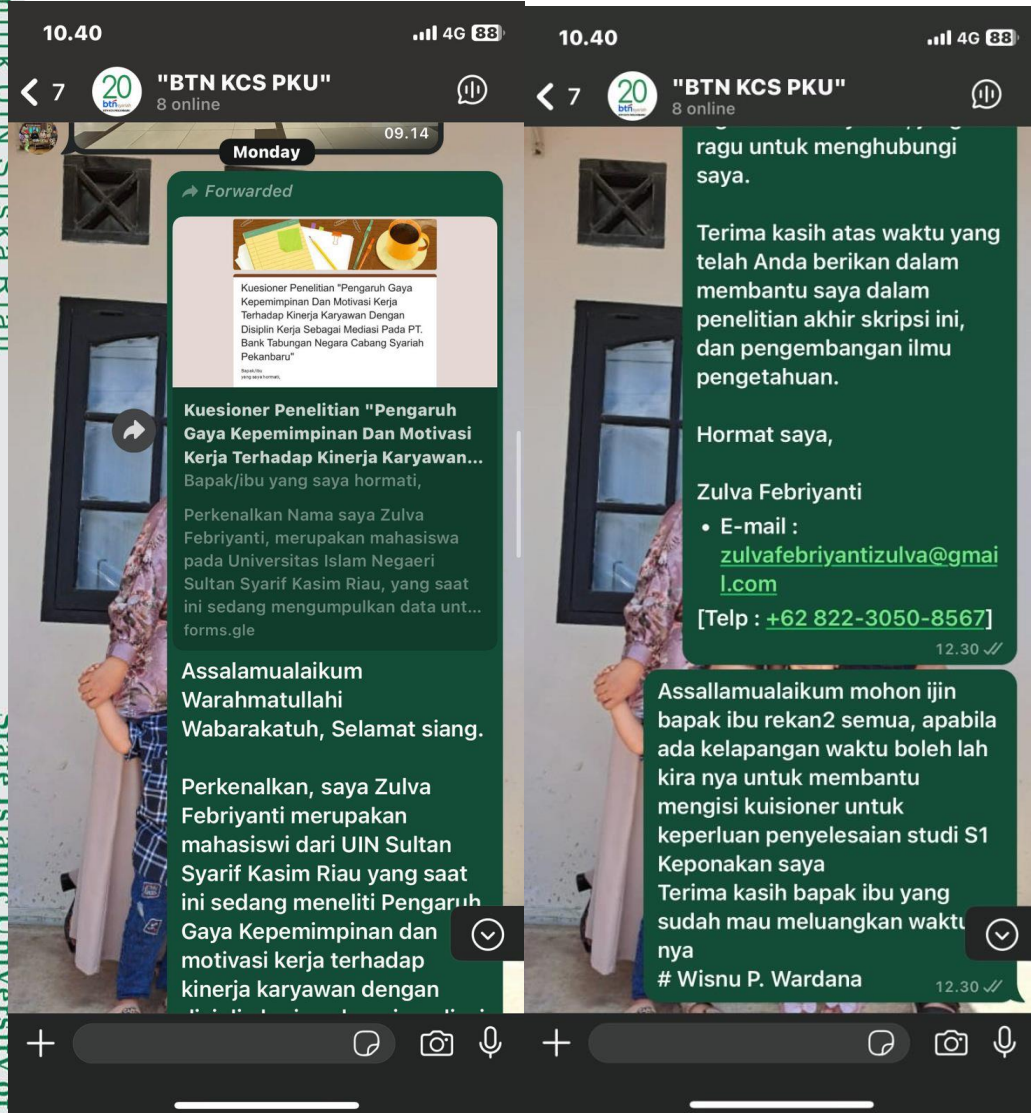
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengiriman Kuesioner KeGrup Seluruh Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrandt No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3676/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

16 Juni 2025

Yth. Desvi Emti, S.E., M.Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Zulva Febriyanti
NIM : 12170124996
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PEKANBARU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

Nomor : B-3580 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

12 Juni 2025

Yth. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara Syariah
Cabang Sudirman Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Zulva Febriyanti
NIM. : 12170124996
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru " Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Nomor : ²⁶⁴² /PKB/SUPP/VII/2025

Pekanbaru, 14 Juli 2025

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di -
Pekanbaru

Perihal : Persetujuan Izin Pelaksanaan Riset

Assalamu'alaikum wr.wb.

Menunjuk surat Saudara/i No. B-3580/Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025 tanggal 12 Juni 2025 perihal Pelaksanaan Kegiatan Riset/ Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat membantu memenuhi permohonan Saudara/i untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data. Adapun nama mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama : Zulva Febriyanti
NIM : 12170124996
Jurusan : Manajemen

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH PEKANBARU

Ahmad Ridha
Operation Unit Head

Rahmat Mulyana
Operation Unit Head



PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Pekanbaru
Jl. Jend. Sudirman No. 203 C-G
Kel. Tangkerang Tengah Kec. Marpoyan Damai

T +62 761 789 1314, 789 1315
E kcs.pekanbaru@btn.co.id
www.btn.co.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Zulva Febriyanti, lahir di Teluk Pambang pada tanggal 19 Februari 2004. Penulis adalah anak pertama dari pasangan Bapak Syaiful Ahyar dan Ibu Sri Hastuti. Penulis mengawali jenjang pendidikan di SDN 23 Bantan, kemudian melanjutkan pendidikan di Pondok Modern Nurul Hidayah Bantan, Kab. Bengkalis. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Program Studi Manajemen. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank Riau Kepri Syariah Tenayan Raya dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Resam Lapis, Kecamatan Bantan, Kabupaten Bengkalis. Adapun tahapan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan yaitu melaksanakan ujian seminar proposal pada tanggal 26 Mei 2025, ujian komprehensif pada tanggal 26 Februari 2025, dan melaksanakan ujian munaqasah pada tanggal 25 Juli 2025 dengan judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Pekanbaru”**. Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT. Penulis dinyatakan **“Lulus”** dengan menyandang gelar sebagai Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.