

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA****TERHADAP KINERJA KARYAWAN****DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*****PADA PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG BANGKINANG****SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

**OLEH:****ANISA FITRI****NIM:12270120417****PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****2026**



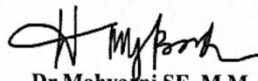
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ANISA FITRI  
 NIM : 12270120417  
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen  
 KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 SEMESTER : VII (Tujuh)  
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
 SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BANK RIAU KEPRI  
 SYARIAH CABANG BANGKINANG

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**

  
**Dr. Mahvarni, SE., M.M**  
 NIP. 197008261999032001

Mengetahui

**DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN  
ILMU SOSIAL**



**Dr. Desri Miftah, S.E., M.M., Ak**  
 NIP. 197404122006042002

**KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN**



**Susnaningsih Mulyati, SE., M.M., Ph.D**  
 NIP. 19730909200604200



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Anisa Fitri  
 Nim : 12270120417  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang  
 Tanggal Ujian : 13 Januari 2026

**TIM PENGUJI**

**KETUA**

Dr. Putriana, S.E., M.M.  
 NIP. 196911202007012023

**SEKRETARIS**

Endrianto Ustha, ST, M.M  
 NIP. 196909252023211003

**PENGUJI I**

Qomariah Lahamid, SE.M.Si  
 NIP. 197507042007102001

**PENGUJI II**

Dr. Mahyarni, SE.M.M  
 NIP. 197008261999032001





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 25/2022  
 Tanggal : 20 Januari 2026

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisa Fitri  
 NIM : 12270120417  
 Tempat/Tgl. Lahir : Batu beruret / 20 Agustus 2004  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu sosial  
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi)/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap  
 Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel  
 Intervening Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 20 Januari 2026



Anisa Fitri  
 NIM. 12270120417

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG BANGKINANG**

#### **ANISA FITRI**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 karyawan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan data tersebut di olah menggunakan program Smart-PLS-4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan 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 DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH BANGKINANG BRANCH**

**ANISA FITRI**  
**NIM:12270120417**

*The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Bank Riau Kepri Syariah Bangkinang Branch. The sample in this study was 47 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative analysis and the data was processed using the Smart-PLS-4 program. The results in this study indicate that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, Leadership Style has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline does not have a significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable, Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable.*

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

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.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Shalawat beserta salam penulis hadiahkan kepada junjungan alam nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang”**, skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat Akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SM) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini, ku persembahkan kepada orang yang termulia dan berharga dalam hidup penulis, Ayahnda tercinta Nazri dan Ibunda tercinta Sri Wahyuni. Penulis mengucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayahnda dan ibunda yang selalu melimpahkan do'a, memberikan nasehat, dukungan, motivasi, serta kasih sayang yang tiada henti kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga saat ini. Selain itu, skripsi ini juga penulis haturkan kepada Adikku tercinta Arifa Hafizzah, yang selalu memberikan do'a dan semangat kepada penulis. Tak lupa juga kepada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

mamakku Roby Wahyudi,SE,MM & Bundaku Fiatin Lata Dianti,S.Pd yang selalu memberikan dukungan,semangat dan motivasi serta support yang tak terhingga kepada penulis sampai saat ini. Selanjutnya kepada mamakku Gusri Mardi, SE, & Ontyku Rahmadeni, M.Pd yang selalu memberikan semangat, nasehat serta memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini. Tak lupa juga kepada Mamaku Zami Wahyudi & Aunty ku Weni Ariska,SE, yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, dan juga kepada mamakku Ahmad irwan, Shohibul,Ade,Fajri, dan Ilham. Tak lupa juga untuk nenekku tercinta Hj.Yurni dan nenek buyut tercinta darama, terima kasih atas kasih dan cintanya, semoga karya ini dapat mengobati beban kalian walau hanya sejenak. Semua jasa-jasa kalian tak kan dapat kulupakan.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan,nasehat, saran dan bantuan, dari berbagai pihak untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti,MS.,SE,AK.,CA selaku rektor Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah,SE, M.M, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera,S.E.,M.Si selaku wakil dekan I, bapak Dr.Khairil henry, S.E.,M.Si., ak selaku wakil dekan II, dan ibu Dr. Mustiqowati Ummul F,S..Pd., M.Si selaku dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social 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 mengikan kepentingan 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. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E, M.M,Ph.D selaku ketua Program studi dan Ibu Fitri Hidayati,S.E., M.M.,sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr.Mahyarni, SE.,M.M. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah banyak membantu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Ulfiah Novita,S.E., M.Si selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Ibu Dr. Nurlasera, S.E.,M.Si, Ibu zulhaida, SE.MM yang telah memberikan ilmu, saran dan masukan dalam skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
9. Seluruh Karyawan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Seluruh Karyawan Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang, yang telah meluangkan waktu untuk membantu,mengarahkan, serta memberikan kesempatan kepada penulis saat melakukan penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan 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. Kakak dan abang tingkat ku prodi manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang selalu membantu, mengarahkan,dan memberikan masukan pada penulisan skripsi ini.
12. Kakak sepupu ku Lita lestari, Rahmi annisa, S.gz, Erda wati,S.pd Helmiati, S.P, Riska khaira yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tak terhingga kepada penulis.
13. Sahabat-sahabatku dan Teman-temanku yang telah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin..

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Pekanbaru, 20 Desember 2025

Penulis

**ANISA FITRI**  
**NIM:12270120417**

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| ABSTRAK.....   | i   |
| ABSTRACT.....  | ii  |
| KATA PENGANTAR.....  | iii |
| DAFTAR ISI.....  | vii |
| DAFTAR TABEL.....  | x   |
| DAFTAR GAMBAR.....   | xi  |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                       | 1   |
| 1.1 Latar belakang.....                                      | 1   |
| 1.2 Perumusan Masalah.....                                   | 8   |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....                       | 9   |
| 1.4 Rencana Sistematika Penulisan.....                       | 10  |
| BAB II TELAAH PUSTAKA.....                                   | 12  |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....                       | 12  |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja.....                                | 13  |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....           | 14  |
| 2.2.3 Indikator-indikator Kinerja karyawan.....              | 15  |
| 2.3.1 Pengertian Gaya kepemimpinan.....                      | 16  |
| 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan..... | 16  |
| 2.3.3 Tipe gaya kepemimpinan.....                            | 17  |
| 2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....                       | 18  |
| 2.3.5 Teori Gaya Kepemimpinan.....                           | 19  |
| 2.4 Disiplin Kerja ( <i>Work Discipline</i> ).....           | 20  |
| 2.4.1 Pengertian Disiplin kerja.....                         | 20  |
| 2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja.....    | 21  |
| 2.4.3 Indikator Disiplin kerja.....                          | 22  |
| 2.5 Kepuasan kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ).....          | 23  |
| 2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....           | 23  |
| 2.5.3 Indikator-indikator Kepuasan kerja.....                | 24  |



|       |  |           |
|-------|--|-----------|
| 5.4   | Teori Kepuasan kerja.....  | 25        |
| 6     | Konsep Islam .....   | 27        |
| 6.1   | Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam .....   | 27        |
| 6.2   | Gaya Kepemimpinan Pandangan Islam .....  | 28        |
| 6.3   | Disiplin Kerja Pandangan Islam .....   | 29        |
| 6.4   | Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam.....  | 29        |
| 7     | Penelitian Terdahulu .....   | 30        |
| 2.8   | Kerangka Pemikiran .....   | 35        |
| 2.9   | Definisi Operasional Variabel .....  | 36        |
| 2.10  | Hipotesis Penelitian dan Pengaruh antar Variabel .....   | 38        |
|       | <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>   | <b>44</b> |
| 3.1   | Lokasi dan waktu Penelitian.....   | 44        |
| 3.2   | Jenis dan Sumber Data.....   | 44        |
| 3.3   | Data Primer.....   | 44        |
| 3.4   | Data Sekunder.....   | 44        |
| 3.5   | Popuilation dan Sampel.....  | 45        |
| 3.5.2 | Sampel .....   | 45        |
| 3.6   | Teknik Pengumpulan Data .....  | 45        |
| 3.7   | Analisis data.....   | 46        |
| 3.7.1 | Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Struictural Equiation Model Partial Least Square)..... | 47        |
|       | <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>  | <b>50</b> |
| 4.1   | Sejarah Singkat Perusahaan .....   | 50        |
| 4.2   | Visi dan Misi PT.Bank Riauui Kepri Syariah Cabang Bangkinang.....                                  | 51        |
| a.    | Visi.....  | 51        |
| b.    | Misi .....   | 51        |
| 4.3   | Bagian/Unit Kerja.....   | 52        |
|       | <b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>55</b> |
| 5.1   | Deskripsi karakteristik Responden.....   | 55        |
| 5.1.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 55        |
| 5.1.2 | Responden Berdasarkan Usia.....  | 55        |
| 5.1.3 | Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....   | 56        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan 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     | Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 56  |
| 2.1   | Variabel Kinerja Karyawan .....              | 57  |
| 2.2   | Variabel Gaya kepemimpinan.....              | 58  |
| 2.3   | Variabel Disiplin kerja.....                 | 61  |
| 2.4   | Variabel Kepuasan kerja .....                | 63  |
| 3     | Evaluasi Model Pengukuran Outer Model .....  | 64  |
| 3.1   | Uji Validas .....                            | 67  |
| 3.2   | Uji Reliabilitas .....                       | 70  |
| 3.3   | Inner Model.....                             | 71  |
| 3.3.1 | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....         | 71  |
| 3.3.2 | Hasil Uji Hipotesis.....                     | 71  |
|       | BAB VI PENUTUP.....                          | 78  |
| 1.1   | Kesimpulan .....                             | 78  |
| 1.2   | Saran .....                                  | 79  |
|       | DAFTAR PUSTAKA .....                         | 81  |
|       | KUESIONER.....                               | 84  |
|       | BIOGRAFI.....                                | 101 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                   | 55 |
| Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia.....                             | 55 |
| Tabel 5. 3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....                         | 56 |
| Tabel 5. 4 Rekapitulasi jawaban responden .....                        | 57 |
| Tabel 5. 5 Rekapitulasi jawaban responden .....                        | 59 |
| Tabel 5. 6 Rekapitulasi jawaban responden .....                        | 61 |
| Tabel 5. 7 Rekapitulasi jawaban responden variabel Kepuasan kerja..... | 63 |
| Tabel 5. 8 Nilai Outer Loading .....                                   | 67 |
| Tabel 5. 9 Cross Loading .....   | 68 |
| Tabel 5. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....                | 70 |
| Tabel 5. 11 Nilai Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha .....     | 70 |
| Tabel 5. 12 Uji R-square .....   | 71 |
| Tabel 5. 13 Uji Hipotesis.....   | 72 |

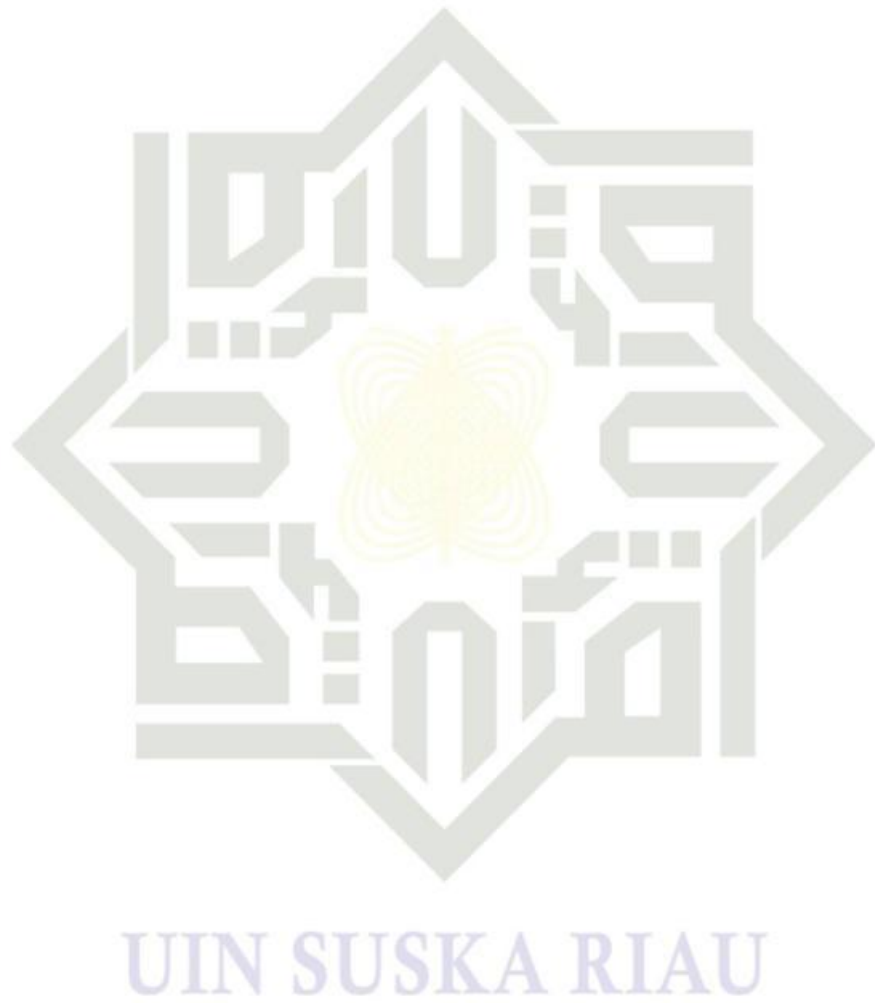


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 36 |
| Gambar 2. 2 Logo Perusahaan.....    | 50 |
| Gambar 5. 1 Outer Model.....        | 65 |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Saat ini, banyak perusahaan yang menyadari bahwa Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia lah sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dilaksanakan (Rivai,et.al.,2018:14). Perusahaan dituntut untuk mampu membangun sumber daya manusia yang unggul. Salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah penilaian terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa Kinerja karyawan tetap baik, untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja (*Performance*) dari seseorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016). Dari pengaruh kinerja karyawan,Penting bagi perusahaan untuk memerhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawannya, karena dikhawatirkan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja belum sesuai, hal ini dapat menyebabkan kinerja kurang optimal dari karyawan (Fitriana and Azis 2023). Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja, kepuasan kerja juga sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya (Ananda and Hadi 2023).

Menurut (Nurdin,et.al,2023) ketika pegawai puas terhadap pekerjaannya mereka akan mencoba untuk berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya, termasuk dengan melakukan perilaku yang menyimpang, seperti

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penurunan tingkat disiplin dalam kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh. Senada dengan itu, Hakim,(2020) menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas jika tidak terdapat kendala dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya kepuasan kerja akan menumbuhkan semangat sehingga berdampak pada kinerja (Anggara & Nursanti,2022).

PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang merupakan salah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan berbasis prinsip syariah. Berlokasi di Jalan Prof. Moh. Yamin SH No. 29, Kelurahan Langgini, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. cabang ini berperan dalam menyediakan layanan keuangan syariah bagi masyarakat sekitar, serta mendukung aktivitas perekonomian daerah secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang, kinerja karyawan secara umum telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari kualitas kerja karyawan, dimana pada sebagian pengarsipan masih ditemui kurangnya ketelitian dalam pengelolaan dokumen, sehingga diperlukan upaya peningkatan dalam pengelolaan dokumen guna menunjang efektivitas kerja karyawan. Berikut adalah data kinerja karyawan:

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan pada  
PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang**

| Tahun | Jumlah Karyawan<br>(Orang) | Predikat Penilaian |            |      |
|-------|----------------------------|--------------------|------------|------|
|       |                            | Excellent          | Verry good | Good |
| 2022  | 51                         | -                  | 23         | 28   |
| 2023  | 50                         | -                  | 3          | 47   |
| 2024  | 53                         | -                  | 1          | 52   |
| 2025  | 47                         | -                  | 1          | 46   |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

| Nilai Akhir     | Yudisium/ Predikat    |
|-----------------|-----------------------|
| $\geq 4.50$     | <i>Excellent (E)</i>  |
| $3.50 - < 4.50$ | <i>Very Good (VG)</i> |
| $3.00 - < 3.50$ | <i>Good (G)</i>       |
| $2.00 - < 3.00$ | <i>Fair (F)</i>       |
| $< 2.00$        | <i>Minus (M)</i>      |

Ket: Standar Penilaian Kinerja

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan selama empat tahun terakhir masih didominasi oleh kategori *Good*, dengan keterbatasan capaian pada kategori *Very Good* dan belum adanya capaian pada kategori *Excellent*, hal ini peningkatan kualitas kinerja karyawan masih perlu diupayakan.

Menurut Enny,(2019;119) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, saat ini gaya kepemimpinan memainkan peran penting di dalam perusahaan, di antara berbagai gaya kepemimpinan yang di bahas dalam literatur manajemen, Kepemimpinan Transformasional adalah yang dapat menginspirasi karyawan dari hal positif serta membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas. kepemimpinan transformasional juga mampu membangun kepercayaan, rasa hormat, dan kekaguman dari pengikutnya, yang pada akhirnya menghasilkan perubahan positif yang signifikan dalam kinerja dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

Berdasarkan observasi awal, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. kondisi ini didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang, yang menyampaikan bahwa ketika

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terjadi kendala dalam pekerjaan,,atasan merespon dengan tenang dan tidak menunjukkan kemarahan. Karyawan juga menjelaskan bahwa saat menerima tugas tambahan, atasan kurang menetapkan tenggat waktu secara ketat, melainkan memberikan kelonggaran untuk menyelesaikannya. gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan. untuk itu gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan.

Menurut Jonnaidi (2019), kepemimpinan transformasional merupakan persepsi karyawan terhadap pemimpin yang mampu memperluas dan meningkatkan perhatian terhadap kepentingan karyawan, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya tujuan dan misi organisasi, serta mendorong karyawan untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Sejalan dengan hal tersebut, Hidayat (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan arah organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi 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.

Selanjutnya, pada aspek disiplin kerja, Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang, diperoleh informasi bahwa pada waktu-waktu tertentu volume berkas yang harus ditangani relatif meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, sehingga memerlukan pengaturan waktu dan kedisiplinan kerja yang baik agar penyelesaian tugas dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, untuk membentuk disiplin kerja yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik (Sutrisno,2018).

Untuk lebih jelasnya Tingkat Kehadiran karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri  
Syariah cabang Bangkinang**

| Tahun | Jumlah<br>Karyawan<br>(Orang) | Keterangan<br>ketidakhadiran |       |      | Terlambat |
|-------|-------------------------------|------------------------------|-------|------|-----------|
|       |                               | Izin                         | Sakit | Alfa |           |
| 2022  | 51                            | 4                            | 19    | 14   | 7         |
| 2023  | 50                            | 52                           | 88    | 70   | 15        |
| 2024  | 53                            | 50                           | 99    | 26   | 10        |
| 2025  | 47                            | 7                            | 36    | 22   | 3         |

*Sumber: Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang,2025*

Pada tabel 1.1 dapat diidentifikasi bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 menunjukkan 14 orang karyawan yang masuk dalam kategori alfa. Namun, pada tahun 2023 jumlah Absensi alfa tersebut mengalami peningkatan cukup



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

drastis menjadi 70 orang. Memasuki tahun 2024, mengalami penurunan menjadi 26 karyawan, dan kembali menurun menjadi 22 karyawan pada tahun 2025. Selain itu, jumlah keterlambatan karyawan juga mengalami fluktuatif, yang dapat dilihat dari tahun 2022 sampai 2025.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam kedisiplinan karyawan, yang dibuktikan melalui data absensi karyawan masih mengalami turun naik dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, kedisiplinan pada PT.Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang, harus segera diatasi dan perlu dilakukan perbaikan serta evaluasi lebih lanjut.

Oleh karena itu, penting untuk memberi perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang terjaga. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga memiliki peran penting dalam menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

Adapun penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rajak, (2021) membahas tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang, menggunakan analisis kuantitatif dan hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Amalia,(2023) membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Agung Rahardja Manunggal Yudha, menggunakan analisis kuantitatif dan hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian sebelumnya dilakukan oleh Reza,(2025) membahas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor walikota bukittinggi, menggunakan analisis kuantitatif dan hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada objek penelitian, dan teknik pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang”**

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

Berdasarkan Latar belakang dan fenomena yang dikemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?

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.

Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Riau Kepri Syariah cabang Bangkinang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, sebagai syarat tugas akhir penulis dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen, untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, dapat memperkaya pengetahuan, pemahaman dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang baik.

## **1.4 Rencana Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan gambaran Rencana, Penelitian ini berisi judul, abstrak, terdiri dari Enam bab dan daftar pustaka. Enam bab tersebut terdiri dari:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam penulisan penelitian ini diisi dengan Latar belakang, Perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam penulisan Bab ini diisi dengan Teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, Penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran, Konsep Operasional Variabel, dan Hipotesis Penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Dalam penulisan Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, menentukan populasi dan sampel dan analisis data

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam penulisan Bab ini membahas mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

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

Merupakan Bab yang membahas tentang hasil penelitian penulis dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **BAB VI : PENUTUP**

Merupakan rangkuman penelitian secara singkat, jelas, padat dan berisi saran dari penulis.

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 II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, sumber daya manusia sangat diperlukan pada sebuah organisasi atau perusahaan karena melalui sumber daya manusia yang efektif, tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai sesuai yang diinginkan.

Menurut Hasibuan, (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mencapai suatu tujuan, maka Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik.

Menurut Rivai, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Melalui karya, bakat, dan kreativitas yang dimilikinya. SDM menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja yang harus dikelola dengan baik melalui pengembangan karya, bakat, dan kreativitas individu. Pengelolaan ini menjadi penting karena akan membawa organisasi atau perusahaan mencapai goals yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kinerja ( *Performance* )

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. (Khaeruman dkk.2021)

Menurut Hasibuan,(2019) Menyatakan kinerja adalah sebuah capaian yang dihasilkan karyawan atau individu dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Hasil yang dicapai karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas selama mereka bekerja. Menurut Mangkunegara,(2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab selama bekerja. Disini karyawan menghasilkan *output* yang nyata sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang mereka miliki. Menurut Sinambela, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Dari beberapa definisi diatas, Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik harus dikelola dengan baik,maka dari itu tujuan perusahaan akan tercapai.



Hak Cipta di Lindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Enny,(2019) adalah sebagai berikut:

### 1. Kemampuan dan Keahlian

Dalam dunia kerja, kemampuan dan keahlian merupakan hal yang sangat dibutuhkan agar setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

### 2. Motivasi Kerja

Adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi ini bisa berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan atau dukungan, maupun internal seperti kepuasan pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### 3. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau mengarahkan bawahannya. Gaya ini mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

### 4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi hasil kerjanya.

### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja, seperti tata ruang, fasilitas, serta hubungan antar rekan kerja.

### 6. Disiplin 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.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan, sehingga tugas dapat diselesaikan secara optimal.

### 2.3 Indikator-indikator Kinerja karyawan

Menurut Kasmir,(2016) indikator kinerja karyawan terdiri dari enam aspek yaitu:

1. **Kualitas:** mencerminkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan dinilai baik apabila hasil pekerjaannya memiliki tingkat kesalahan yang rendah, rapi, serta mampu memenuhi kebutuhan organisasi maupun pelanggan.
2. **Kuantitas:** mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu. Indikator ini menekankan produktivitas karyawan, apakah sudah sesuai target atau melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.
3. **Waktu:** menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan. Semakin efisien pemanfaatan waktu, semakin baik pula kinerja karyawan.
4. **Penekanan biaya:** Indikator ini melihat sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan meminimalkan biaya atau menghindari pemborosan sumber daya. Efisiensi biaya menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan perusahaan.
5. **Pengawasan:** Pengawasan berkaitan dengan tingkat kebutuhan arahan dari atasan. Kinerja dianggap baik apabila karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan ketat, serta mampu menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Hubungan antar karyawan: Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mampu menjalin kerja sama, komunikasi, dan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Keharmonisan hubungan antar karyawan berdampak pada kelancaran koordinasi serta pencapaian tujuan bersama.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)**

### **2.3.1 Pengertian Gaya kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi bergantung oleh proses kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, individu dan kelompok cenderung merasa kebingungan, tidak puas, dan kehilangan motivasi. (Kasim, Alam, and Hamzah 2022)

Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian sifat yang dimiliki oleh para pemimpin yang mempengaruhi bawahan agar mencapai sasaran. (Sari and Astutiningsih 2021). Menurut Kartono, (2014:73) Gaya Kepemimpinan adalah serangkaian sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi sifat dan tindakan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Lestari, (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian (*Personality*), yaitu pembawaan dalam diri seorang atasan yang mencakup cara berpikir, latar belakang, serta pengalaman masa lalu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perilaku pimpinan (*Leadership behavior*), yaitu tindakan atau sikap dalam diri seorang pemimpin terhadap karyawan.

Karakteristik (*characteristics*), yaitu ciri khas yang melekat dalam diri seseorang dari bentuk sifat atau kebiasaan seperti kemampuan berkomunikasi dan Memiliki rasa empati terhadap orang lain

4. Kebutuhan pekerjaan, yaitu Kebutuhan tugas, yaitu setiap tanggung jawab atau peran yang dijalankan oleh bawahan dapat memengaruhi cara pemimpin dalam memberikan arahan.
5. Perilaku karyawan, yaitu tindakan atau sikap karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan.

### 2.3.3 Tipe gaya kepemimpinan

Menurut (Hasnawati, et.al, 2021; 18) Terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Otokratis

Otokratis menunjukkan karakteristik seorang pemimpin yang membuat keputusan sendiri dan mendorong bawahan agar mengikuti arahannya.

2. Tipe Demokratis

Demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dimana, pimpinan mendorong bawahan untuk aktif berpartisipasi dalam mengambil keputusan serta menjalin kerja sama yang baik guna mencapai tujuan bersama.



#### 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.

Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan *laissez faire*, atau disebut juga tipe kebebasan, memberikan keleluasaan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas. Pemimpin tidak terlibat langsung dalam kegiatan, hanya memberikan komentar spontan tanpa maksud menilai atau mengatur jalannya pekerjaan.

Tipe Kharismatik

Kharismatik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memiliki daya tarik, energi, dan pembawaan luar biasa yang mampu memengaruhi banyak orang, sehingga memiliki banyak pengikut dengan tingkat ketaatan yang tinggi.

5. Kepemimpinan Transformasional

Transformasional adalah tipe kepemimpinan yang dapat menginspirasi karyawan dari hal positif serta membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

6. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional menyesuaikan gaya dengan kondisi yang ada. Gaya ini mendorong modernisasi dan menciptakan administrasi serta birokrasi yang efisien, khususnya dalam pemerintahan.

### 2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014) indikator gaya kepemimpinan terdiri dari enam aspek yaitu:

- Kemampuan mengambil keputusan: pemimpin harus mampu menentukan keputusan yang tepat, cepat, dan bijaksana dalam menghadapi masalah. 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.

yang baik akan mencerminkan visi, misi, serta keberpihakan pada kepentingan organisasi dan karyawan.

Kemampuan memotivasi: pemimpin efektif harus bisa menumbuhkan semangat kerja, memberikan dorongan, dan menginspirasi bawahannya agar mau bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan komunikasi: komunikasi yang baik memudahkan penyampaian instruksi, informasi, dan koordinasi antar individu maupun kelompok. Pemimpin yang komunikatif akan lebih mudah dipahami dan diterima bawahannya.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan: kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, serta mengendalikan perilaku dan kinerja bawahannya agar sesuai dengan tujuan organisasi tanpa menimbulkan konflik yang merugikan.

5. Tanggung jawab: kesediaan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesungguhan, serta menerima konsekuensi atas keputusan maupun tindakan yang dilakukan.

6. Kemampuan mengendalikan emosi: kecakapan individu dalam menjaga kestabilan perasaan, menahan diri dari sikap emosional berlebihan, serta mampu bersikap tenang dan rasional dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk tekanan kerja.

### 2.3.5 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut (Namawai, 2006:11) Secara garis besar teori gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga aspek, berikut pembahasannya:

1. Teori sifat

Teori sifat (*trait theory*), Bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

tidak memungkiri bahwa sifat sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian.

#### Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikut lah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

#### 3. Teori Situasional

Menurut teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor situasi tersebut tidak selalu tetap.

### 2.4 Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

#### 2.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja sangat penting diterapkan dalam organisasi atau perusahaan, Disiplin menjadi elemen penting yang memastikan karyawan melaksanakan tugas dengan baik, hadir tepat waktu, dan mematuhi aturan organisasi (Nurochman and Hunein 2025). Sutrisno,(2016) disiplin bertujuan mencegah kerusakan atau kehilangan aset seperti mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja akibat kelalaian, senda gurau, atau pencurian. Selain itu, disiplin membantu mengatasi kesalahan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Menurut Rivai, (2018) disiplin yang baik mendorong semangat kerja dan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

mencerminkan kekuatan, karena keberhasilan sering diraih oleh mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi. Sementara itu, Hasibuan, (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dicapai, dan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan meraih hasil optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berperan dalam menjaga aset dan ketertiban, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, semangat kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut (Sutrisno 2016), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Keteladanan pimpinan, yaitu pemimpin yang menjadi teladan dalam bersikap dan bertindak.
2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, yaitu Para karyawan akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, yaitu ketika karyawan melanggar disiplin, maka pimpinan berani untuk bertindak agar karyawan terlindungi.
4. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, yaitu pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja 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.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu kebiasaan yang mendukung disiplin tercipta melalui sikap saling menghormati dan pemberian arahan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

#### 4.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan,(2024) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada suatu organisasi ada Lima, di antaranya:

1. Kehadiran di tempat kerja: Menggambarkan sejauh mana pegawai hadir dan berpartisipasi dalam kegiatan instansi. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, sedangkan tingkat kehadiran yang rendah dapat mencerminkan kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja: Merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan tersebut menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tertib, disiplin, efisien, serta sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Ketaatan pada standar kerja: Menunjukkan sikap patuh dan hormat terhadap instruksi serta arahan yang diberikan oleh atasan. Ketaatan ini penting untuk menciptakan koordinasi yang baik dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi: adalah sikap disiplin pegawai yang ditunjukkan melalui kesadaran, kesiapan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya dalam mematuhi waktu kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta menjalankan tanggung jawab secara konsisten dan efisien.

## 2.5 Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

### 2.5.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan,(2016) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan,luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul pada seseorang, baik itu rasa senang,gembira,bahagia,sehingga perasaan itu bisa dilihat dari raut muka seseorang. Kepuasan kerja (*Job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja,desikasi,kecintaan,dan kedisiplinan karyawan meningkat.

### 2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno,(2016) Menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi: minat,ketentuan dalam bekerja,sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Faktor Sosial, merupakan yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama pegawai dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor Fisik, Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial , Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi: sistem dan besarnya gaji, upah, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### 2.5.3 Indikator-indikator Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan,(2019) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Menyenangi Pekerjaannya: menyenangkan pekerjaan berarti adanya perasaan puas, nyaman, dan senang ketika melaksanakan tugas sehari-hari. Menurut teori kepuasan kerja, karyawan yang menyukai pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif, memiliki motivasi yang tinggi, serta jarang mengalami stres kerja. Hal ini juga berhubungan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Mencintai pekerjaannya: mencintai pekerjaan mencerminkan komitmen yang lebih mendalam, di mana karyawan tidak hanya merasa senang, tetapi juga memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan. Cinta terhadap pekerjaan membuat karyawan bersedia memberikan usaha lebih, bekerja dengan sepenuh hati, dan berusaha mencapai hasil terbaik meskipun menghadapi tantangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Moral kerja: Moral kerja adalah sikap mental positif yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut teori motivasi, moral kerja tinggi ditandai dengan semangat, optimisme, serta kebersamaan dalam tim. Moral kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan memperkuat solidaritas antar karyawan.

#### 2.5.4 Teori Kepuasan kerja

##### 1. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori Keseimbangan dikembangkan oleh John Stacey Adams,(1963), yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas berdasarkan perbandingan antara input (kontribusi yang diberikan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, usaha, dan waktu kerja) dan *outcome* (hasil yang diterima, seperti gaji, penghargaan, atau kesempatan promosi). Karyawan membandingkan kondisi ini dengan rekan kerja mereka *comparison person*. Jika hasil yang diterima dianggap tidak adil dibandingkan dengan input yang diberikan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

atau dibandingkan dengan orang lain, maka timbul ketidakpuasan atau motivasi menurun.

Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori Pemenuhan Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, (1943) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

3. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori yang dikemukakan oleh Robert K. Merton, (1957) kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang. Oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederik Herzberg, (1959). Ia mengemukakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan nya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.

#### Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, (1964). Kemudian teori ini diperluas oleh Porter, dan Lawler. Keith Davis, (1985:65) mengemukakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka merasa usaha mereka akan membawa hasil yang diinginkan dan dihargai dengan penghargaan yang bernilai. Teori ini menekankan pentingnya hubungan yang jelas antara usaha, kinerja, dan hasil dalam memotivasi karyawan.

## 2.6 Konsep Islam

### 2.6.1 Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, kinerja karyawan diukur bukan hanya dari hasil kerja, tetapi juga dari niat, etika, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik dalam Islam mencakup kualitas pekerjaan dan akhlak yang baik dalam setiap aspek kehidupan. Konsep ini dijelaskan dalam surat Al-An'am ayat 135

لَّا يَقُومُ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَالِمٌ ۖ فَسَوْفَ نَعْلَمُ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۚ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ۝ ١٣٥

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai kaumku, berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim tidak akan beruntung.

Berdasarkan ayat di atas, dapat kita simpulkan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya merupakan tanggung jawab. Allah SWT senantiasa melihat apa yang kita

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerjakan, oleh karena itu kita perlu menjaga keseriusan dan kinerja dalam bekerja agar dapat melaksanakannya dengan baik serta memperoleh manfaat.

### 6.2 Gaya Kepemimpinan Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, gaya kepemimpinan seharusnya dijalankan dengan prinsip-prinsip keadilan, amanah, kasih sayang, dan musyawarah. Seorang pemimpin dalam Islam bukan hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memastikan kesejahteraan umat yang dipimpin melalui keteladanan dan kepedulian terhadap orang lain.

Kepemimpinan yang efektif dalam Islam mengutamakan akhlak mulia, kejujuran, dan tanggung jawab yang tinggi, serta selalu memprioritaskan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi. Surat Al-Baqarah ayat 30

وَاذْكُرْ رَبَّكَ الَّذِي جَاعَلَ لَكَ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قُلْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ بِحِمْلِكَ ۚ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۖ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ  
قَالَ إِنِّي أَغْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

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

Ayat ini menjelaskan bahwa khalifah (pemimpin) merupakan pemegang wewenang atau kekuasaan dari Allah SWT untuk menjalankan amanah serta kepemimpinan di muka bumi. Para malaikat pernah mengajukan keberatan terhadap penunjukan manusia sebagai khalifah, namun Allah SWT menegaskan bahwa hanya Dia yang Maha Mengetahui alasan di balik pengutusan pemimpin di muka bumi.



**Hak Cipta melindungi Undang-Undang**

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

### 2.6.3 Disiplin Kerja Pandangan Islam

Disiplin Kerja dalam Islam sangat penting karena pekerjaan dianggap sebagai bentuk ibadah. Seorang Muslim yang disiplin tidak hanya akan mematuhi waktu dan aturan, tetapi juga akan bekerja dengan niat yang ikhlas, bertanggung jawab, dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Islam mengajarkan bahwa kualitas pekerjaan, kejujuran, dan komitmen dalam menjalankan amanah adalah bagian integral dari disiplin kerja yang baik. Adapun Disiplin kerja dijelaskan dalam al-qur'an, surat Al-Asr: 1-3:

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۝٣ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٤

Artinya: *Demi masa, sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.*

Ayat ini menekankan pentingnya menghargai waktu dan memanfaatkannya untuk melakukan kebaikan dan pekerjaan yang bermanfaat. Disiplin dalam menggunakan waktu adalah kunci untuk keberhasilan. Islam mengajarkan dengan tegas pentingnya disiplin dalam mengatur waktu.

### 2.6.4 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Kepuasan kerja dalam Islam bukan hanya diukur dari hasil materi, tetapi juga dari niat yang ikhlas dan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan ajaran agama. Sebagaimana Kepuasan Kerja sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an, yaitu dalam surat Al-Hajj:31

خُفَّاءَ ۝٣١ غَيْرَ مُشْرِكِينَ ۝٣٢ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنَ السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ أَلٌ مِّنَ الْمَرْجِ فِي مَكَانٍ سَٰحِيٍّ ۝٣٣



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Artinya:(Beribadahlah) dengan ikhlas kepada Allah, tanpa mempersekutukan-Nya. Siapa yang mempersekutukan Allah seakan-akan dia jatuh dari langit, lalu disambar oleh burung atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh.

Berdasarkan ayat di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dalam pandangan Islam lahir dari niat yang ikhlas dalam beribadah kepada Allah SWT. Seorang Muslim yang bekerja dengan landasan tauhid, tidak mempersekutukan Allah, akan merasakan ketenangan dan keberkahan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, pekerjaan yang dilakukan tanpa keikhlasan dan menyimpang dari nilai agama tidak akan memberi makna dan kepuasan sejati, bahkan dapat menjerumuskan pelakunya pada kerugian dunia maupun akhirat.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan menjadi salah satu acuan penulis dalam menggunakan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk melakukan penelitian yang penulis buat. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Penulis<br>(Tahun)  | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|--|---|--|
| 1. | Muhammad AbdulRajak (2021)   | PengaruhGaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang<br><i>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan   |
| 2. | Hesky Zaira Hasanah, Yusri Ilyas, Akhmad Ibrahim, Eka Sutisna (2023) | PengaruhGaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Dan Pertanahan Solok Selatan Jurnal Jemak-Bd                        | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinana dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum tata ruang dan pertanahan solok selatan |
| 3. | Putri Fitriana, Abdul Azis (2024)                                    | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  |
| 4. | Nadia A.Abdelmegeed AbdelwahedABahadur                               | Memprediksi kinerja karyawan melalui  | Hasil penelitian ini menemukan bahwa 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | Ali<br>Soomro,Naimatullah<br>lah ShahC<br>(2022)                  | kepemimpinan<br>transaksional dan<br>semangat wirausaha di<br>antara karyawan<br>Pakistan  | kepemimpinan<br>transaksional (TLS) dan<br>gairah wirausahawan<br>(ETP) meningkatkan<br>kinerja karyawan (EP).<br>ETP juga memediasi<br>hubungan antara TLS<br>dan EP, memperkuat efek<br>positifnya.   |
| 5. | Kelvin Chandra Natal<br>, Iqbal Firdausi,Budi<br>Dermawan<br>2021 | Pengaruh Disiplin Kerja<br>Dan Gaya<br>Kepemimpinan<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan Pada Pt. Bank<br>Central Asia                                | Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa<br>Gaya Kepemimpinan<br>tidak berpengaruh positif<br>terhadap kinerja<br>karyawan dan Disiplin<br>Kerja berpengaruh positif<br>terhadap kinerja<br>karyawan.  |
| 6. | M. Saepul Ma'rif ,<br>Nani Harnaeni<br>(2023)                     | Pengaruh<br>Kepemimpinan Dan<br>Disiplin Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan Pada<br>Pt. Bank Permata<br>Wilayah Jakarta Timur                    | Hasil penelitian ini<br>menunjukkan bahwa<br>secara bersama-sama<br>kepemimpinan dan<br>disiplin kerja<br>berpengaruh positif dan<br>signifikan terhadap<br>kinerja karyawan PT.<br>Bank Permata wilayah<br>Jakarta Timur.<br>Jurnal PARAMETER                  |
| 7. | Akhmad Prihartono,<br>Aty Herawati<br>(2023)                      | Pengaruh Gaya<br>Kepemimpinan Dan<br>Disiplin Kerja Terhadap<br>Kinerja Tenaga Kerja<br>Dengan Motivasi Kerja<br>Sebagai Variabel<br>Intervening | Hasil penelitian ini<br>menunjukkan bahwa Gaya<br>kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br>motivasi kerja,disiplin<br>kerja berpengaruh<br>terhadap motivasi kerja,<br>gaya kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br>kinerja tenaga<br>kerja,disiplin kerja tidak |



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.

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
|    |  |  | berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja dan motivasi kerja   |
| 8. | Andi Muhammad Fara Kessi, Budhiandriani, Etik Prihatin, Mukhlis Sufri (2021) | Penentuan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berdampak negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi karyawan berdampak positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berdampak positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kompetensi melalui kepuasan kerja juga berdampak positif tapi tidak signifikan pada kinerja.  |
| 9. | Muhammad reza purwadi, Vivi nila sari, marta wildian sari                    | Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor walikota bukittinggi, | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

|     |   |   |   |
|-----|---|---|---|
|     |   |   | Kantor Walikota<br>Bukittinggi.   |
| 10. | Intan Amalia, Sri<br>Maria , Herlina Herlina<br>, Zaenudin T, Finny<br>Redjeki<br>(2024 | Pengaruh Gaya<br>Kepemimpinan dan<br>Disiplin Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan di Pt.<br>Inti Medika Sarana<br>Bandun | Gaya Kepemimpinan dan<br>Motivasi secara simultan<br>berpengaruh terhadap<br>kinerja karyawan. Gaya<br>Kepemimpinan secara<br>parsial berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>kinerja karyawan,<br>Motivasi secara parsial<br>pula berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>kinerja karyawan.<br>Selanjutnya variabel<br>yang berpengaruh paling<br>signifikan yaitu Gaya<br>Kepemimpinan. |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

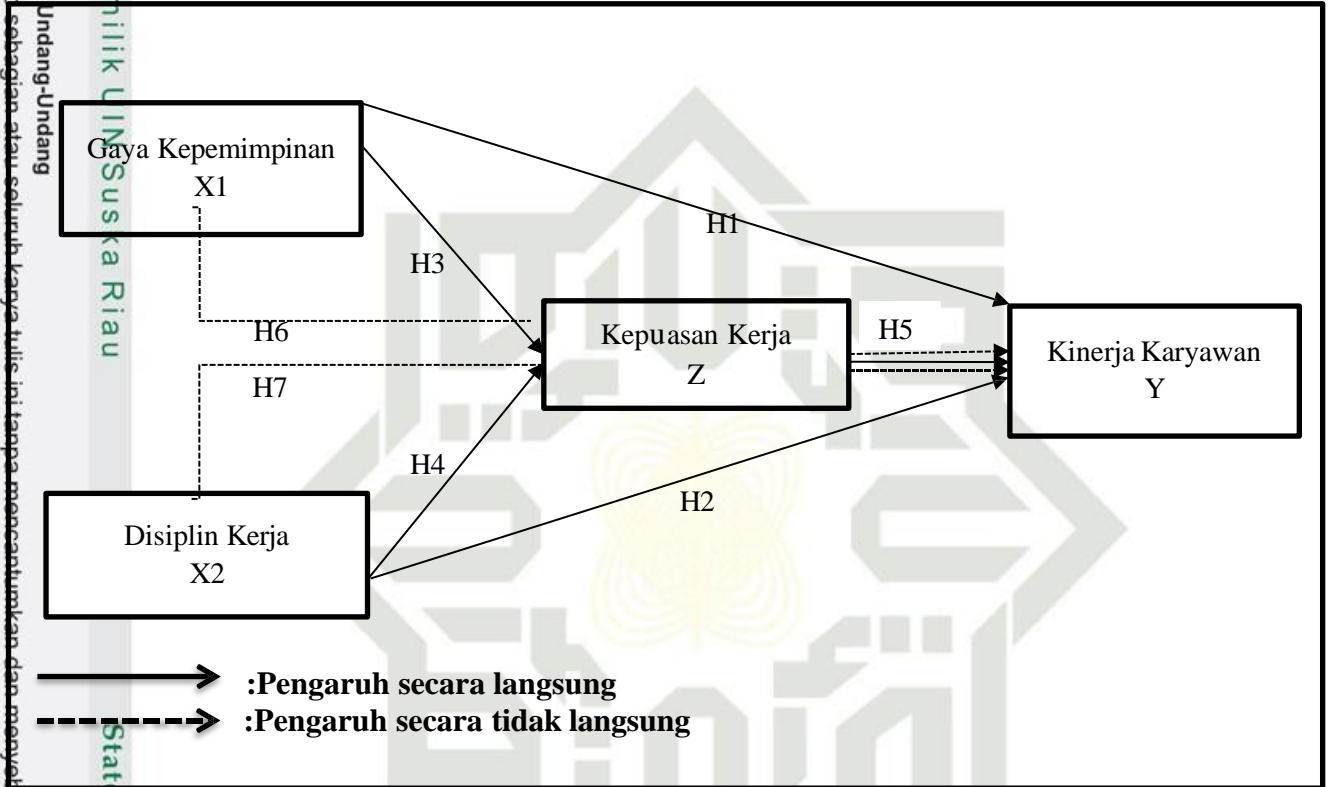
Dari uraian penelitian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya adalah variabel,tempat,dan waktu penelitian. Serta terdapat sampel dan populasi yang berbeda, sekaligus perbedaan indikator-indikator yang digunakan.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengenai *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang*. Untuk memberikan gambaran gambaran yang jelas dan sistematis, berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang dilakukan.Untuk menggunakan penyusunan proposal,maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berpikir dibawah ini.

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

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hermi Yuli, 2025

## 2.9 Definisi Operasional Variabel

Adapun Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Variabel Independent:** Variable independent dalam penelitian ini ialah Variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

**Variabel Dependent:** Variabel dependent dalam penelitian ini ialah variable terikat yaitu: Kinerja karyawan

**Variabel Mediasi:** Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah variabel Intervening yaitu: Kepuasan 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.

Tabel 1. 4 Definisi Operasional

| No | Definisi Operasional   | Indikator Variabel   | Skala         |
|----|--|--|---------------|
| 1  | <b>Kinerja Karyawan(Y)</b><br>Kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<br><b>Kasmir (2016:208)</b> | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Waktu<br>4. Penekanan biaya<br>5. Pengawasan<br>6. Hubungan antar karyawan<br><b>Kasmir (2016:208)</b>   | <b>Likert</b> |
| 2  | <b>Gaya Kepemimpinan(X1)</b><br>Gaya Kepemimpinan adalah serangkain sifat,kebiasaan,tempramen,watak,d an kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinterkasi dengan orang lain.<br><b>Kartono (2014:73)</b>        | 1. Kemampuan mengambil keputusan<br>2. Kemampuan memotivasi<br>3. Kemampuan komunikasi<br>4. Kemampuan mengendalikan bawahan<br>5. Tanggung jawab<br>6. Kemampuan mengendalikan emosi<br><b>7. Kartono (2014:73)</b> | <b>Likert</b> |
| 3  | <b>Disiplin Kerja(X2)</b><br>Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan sesorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.<br><b>Veitzal Rivai,(2018)</b>                                  | 1. Kehadiran di temp kerja<br>2. Ketaatan pada peraturan kerja<br>3. Ketaatan pada stand kerja<br>4. Tingkat kewaspadaa tinggi<br><b>Melayu hasibuan(2017)</b>   | <b>Likert</b> |
| 4  | <b>Kepuasan Kerja(Z)</b><br>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.<br><b>Hasibuan(2019)</b>                   | 1. Menyenangi Pekerjaannya<br>2. Mencintai pekerjaanny a<br>3. Moral kerja<br><b>Hasibuan (2019)</b>   | <b>Likert</b> |



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

## 2.10 Hipotesis Penelitian dan Pengaruh antar Variabel

Hipotesis merupakan dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Suharyadi,(2018)

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja seseorang, pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, akan membawa seseorang ke arah tujuan yang lebih baik, sebaliknya, pemimpin yang hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh maka kinerja organisasi akan lambat. Suiwanto,(2014)

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi, jika organisasi memiliki kepemimpinan yang buruk, maka sulit organisasi untuk maju ibaratnya organisasi tidak ada perkembangannya Syafrizal,(2022). Menurut Lodewijk,(2023) perilaku kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, jika perilaku kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Didukung oleh penelitian Rajak,(2023) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.“Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. Demikian pula penelitian Fitriana,(2023) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat. Maka, diajukan Hipotesis Sebagai berikut:

**H1:** Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank riau kepri syariah cabang bangkinang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan suatu yang penting untuk diterapkan, semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya jika tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2018). Didukung oleh Penelitian (Rajak, 2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. Demikian pula Penelitian (Febriyanti, 2024) Menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu. Maka, diajukan Hipotesis Sebagai berikut:

**H2:** Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank riau kepri syariah cabang bangkinang.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri merujuk pada sejauh mana perasaan positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal di tempat kerja. Didukung oleh penelitian Kasim, (2022), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Demikian pula penelitian Nurdin, (2023) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Majene. Maka, diajukan Hipotesis 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.

**H3:** Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang.

**4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan, disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Beno, (2022). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Kepuasan kerja terpenuhi maka timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dicegah, absensi dapat ditekan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dilan, (2024) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Kasim, (2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Maka, diajukan Hipotesis sebagai berikut:

**H4:** Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Oktaviani,(2024) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri,situasi kerja,kerjasama antara pimpinan, dengan sesama karyawan Kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak tergantung dari apakah sudah terpenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik diikuti dengan imbalan yang adil dan seimbang, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Didukung oleh Penelitian Ananda,(2023) Menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti,(2024)Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Dompu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Maka, diajukan Hipotesis sebagai berikut:

**H5:** Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang.PT bank Riau Kepri Syariah Cabang bangkinang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai variabel intervening**

Jika organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi menjadi kunci agar karyawan merasa termotivasi dan produktif. Didukung oleh Penelitian Rahmawati,(2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang. Demikian pula penelitian Raslim,(2024) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai variabel intervening berpengaruh positif. Maka, Diajukan Hipotesis sebagai berikut:

**H6:** Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang.

## **7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai variabel intervening**

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan rasa pencapaian dan tanggung jawab yang sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai standar yang diharapkan, merasa dihargai dan memiliki rasa kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang meningkat ini, akhirnya mendorong mereka untuk terus menjaga disiplin dan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja berkelanjutan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmawati,(2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Demikian pula penelitian Hafizh,(2022) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV.Tiga Berlian. Maka, Diajukan Hipotesis sebagai berikut:

**H7:** Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada PT bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang.

UIN SUSKA RIAU

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang, yang berlokasi di Jl. Profesor Moh. Yamin SH, No.29, Bangkinang Riau. Waktu penelitian ini dimulai Februari 2025 dan berlanjut selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3 Data Primer

Menurut Sugiyono, (2016) Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data primer diperoleh melalui tanggapan kuesioner yang disampaikan langsung kepada karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang. Metode ini memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan relevan dan akurat untuk mendukung analisis penelitian.

#### 3.4 Data Sekunder

Menurut Sugiyono,(2016) Data sekunder adalah sumber data yang memberikan data secara langsung merupakan informasi yang diperoleh secara langsung. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup informasi seperti data Absensi karyawan dan Penilaian kinerja, Data ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait di PT Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 3.5 Populasi dan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2011) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah yang berjumlah 47 orang.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2012:73), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, Berdasarkan penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi pada karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang karyawannya sebanyak 47 orang. Dengan demikian Metode yang digunakan dalam menentukan sampel ini adalah metode sensus.

## 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menerapkan beberapa metode, salah satunya:

### Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berkaitan dengan *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tujuannya adalah untuk memperoleh data secara langsung dari karyawan mengenai pandangan, sikap, dan pengalaman mereka terhadap gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja mereka sendiri.

## Wawancara

Bertujuan untuk mendapatkan informasi secara langsung kepada responden guna mendapat penjelasan lebih dalam.

### 3.7 Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan merumuskan hasilnya berdasarkan teori yang relevan dengan masalah yang dikaji. Data yang telah dianalisis kemudian diukur menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan kesimpulan, yang dilengkapi dengan saran-saran sesuai kebutuhan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sugiyono,(2012 ).Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran data dengan memberikan nilai numerik pada setiap jawaban, serta menghitung persentase skor untuk setiap pilihan jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut kemudian diorganisasikan ke dalam lima interval dengan bobot yang sama menggunakan skala Likert. Penentuan skor dilakukan sebagai berikut:

1. Jawaban "Sangat Setuju" (A) diberikan skor 5.
2. Jawaban "Setuju" (B) diberikan skor 4.
3. Jawaban "Ragu-ragu/Cukup Setuju" (CS) diberikan skor 3.
4. Jawaban "Tidak Setuju" (D) diberikan skor 2.
5. Jawaban "Sangat Tidak Setuju" (E) diberikan skor 1.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Metode ini mempermudah analisis data karena skala Likert mampu menggambarkan tingkat persetujuan responden secara kuantitatif.

### 3.7.1 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square)

SEM (Structural Equation Model Partial Least Square) adalah metode statistik yang canggih, dirancang untuk mengevaluasi serta mengembangkan model konseptual atau teoretis yang melibatkan hubungan antara variabel laten dan variabel observasi. Pendekatan ini mampu menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung, termasuk hubungan kompleks antar variabel laten. Sebagai alat analisis, SEM PLS menawarkan keunggulan dalam menguji model yang kompleks, terutama dalam bidang ilmu sosial, bisnis, dan berbagai disiplin ilmu lainnya. Teknik analisis yang digunakan dalam PLS mencakup pendekatan yang lebih fleksibel dan kuat untuk mengatasi tantangan dalam model konseptual. Dalam PLS (Partial Least Square) teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisa Outer Model

Evaluasi validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran (measurement model) merupakan langkah penting dalam penelitian. Fokus utamanya adalah menganalisis variabel laten dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Proses ini melibatkan beberapa indikator utama, 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.

### *Convergent Validity*

*Convergent validity* adalah aspek validitas konstruk yang mengevaluasi sejauh mana indikator atau item memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Korelasi yang tinggi, yaitu lebih dari 0,7, menunjukkan refleksi yang baik terhadap konstruk. Namun, menurut Chin dalam Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 hingga 0,6 juga dapat diterima dalam beberapa kondisi.

### *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* menilai kemampuan indikator dalam membedakan antara konstruk yang berbeda. Hal ini dilakukan dengan melihat *cross-loading*. Jika indikator memiliki korelasi lebih tinggi dengan konstruknya dibandingkan dengan konstruk lain, maka validitas diskriminan terpenuhi, menunjukkan bahwa blok indikator tersebut lebih baik dalam mengukur konstruknya dibanding blok lain.

### *Composite Reliability*

*Composite reliability* mengukur sejauh mana indikator secara konsisten merefleksikan konstruk yang dimaksud dalam model pengukuran reflektif. Ini melibatkan penghitungan *internal consistency* dan Cronbach's Alpha. Nilai *composite reliability* di atas 0,70 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik untuk sebuah konstruk.

### *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* adalah metode yang digunakan untuk menguji keandalan *Alpha*, semakin dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam memberikan hasil yang konsisten. Evaluasi ini menjadi langkah esensial untuk memastikan bahwa model pengukuran dapat diandalkan dan valid dalam penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2. Analisa *Inner Model*

Analisis dalam konteks Structural Equation Modeling (SEM) bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan dasar teori substantif yang relevan. Dalam proses ini, terdapat berbagai metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model dengan data observasi. Beberapa indikator evaluasi meliputi: nilai R-Square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk mengukur relevansi prediktif, serta uji t dan signifikansi terhadap koefisien jalur struktural.

### a. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi statistik t dan nilai probabilitas. Untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha$  0,05), nilai kritis statistik t adalah 1,96. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak jika nilai statistik t lebih besar dari 1,96. Jika menggunakan pendekatan probabilitas,  $H_a$  diterima ketika nilai p lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Pengujian ini memberikan dasar untuk menentukan apakah hubungan yang dihipotesiskan antara variabel laten didukung oleh data yang diobservasi



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang
- Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang
- Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
- Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## Saran

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

Untuk perusahaan, Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap beberapa aspek diantaranya kinerja karyawan, kepuasan kerja, sehingga diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memfokuskan upaya optimalisasi dalam hal gaya kepemimpinan. selain itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengupayakan disiplin kerja, karena diketahui bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, pengawasan yang baik, serta penegakan aturan yang adil, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, sehingga mampu mendorong tercapainya kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan manajemen dan kepemimpinan secara berkala sebagai upaya meningkatkan kemampuan pimpinan dalam mengelola, membimbing, dan mengembangkan potensi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan kerja yang dimiliki. Melalui program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga berdampak positif 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.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain atau menggunakan metode analisis yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Sindy, and Hafid Kholidi Hadi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 4(5): 587–600. doi:10.36418/syntax-imperatif. v4i5.289.
- Anggi Dinanti Akhiriani, and Taufik Risal. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 2(1): 27–36. doi:10.58192/ebismen.v2i1. 575.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode penelitian bisnis kuantitatif dan kualitatif*. Badung: CV. Noah Aletheia.
- Fitriana, Putri, and Abdul Azis. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat." *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(4): 732. doi:10.32493/jism.v3i4.33893.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja: Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA Rizky.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Untuk Mahasiswa, Akademisi, dan Praktisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo persada.
- Kasim, Rahmawati, Syamsul Alam, and Mukhtar Hamzah. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 3(6): 99–109.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2012). *New Developments in Goal Setting and Task Performance (1st Editio)*. Routledge.
- Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jawa Timur UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mirza, Iga Ade, Rois Arifin, and Mohammad Rizal. 2022. "Pengaruh Islamic Leadership Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

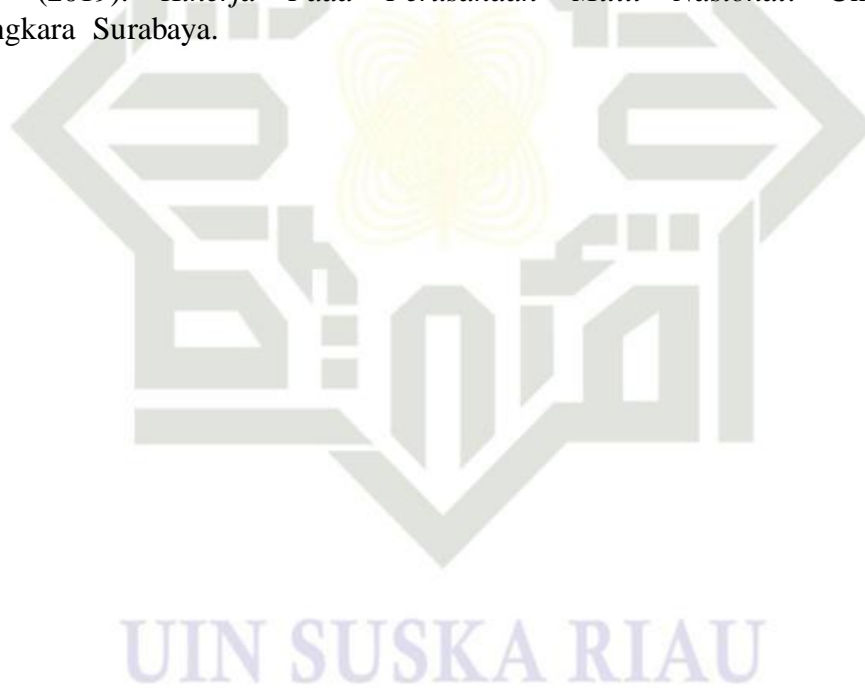


- Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.” *E-Jurnal Riset Manajemen* : 154–68. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id).
- Muhammad, Isgar et al. (2024). “Analisis Faktor Penghambat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” 4.
- Namawai, M. (2006). *Teori Sifat dalam Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Buku Pemimpin.
- Nuridin, Mashur Razak, and Andi Djalante. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Manaje.” *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*.1(3):254–67.<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm>.
- Octaviani A, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banguntapan Bantul Yogyakarta.
- Purwanto,dkk.(2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengembangan dan Pengelolaan SDM untuk Mencapai Tujuan Organisasi*. Yogyakarta: Yayasan Tri edukasi ilmiah.
- Rivai, V. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga). PT RajaGrafindo Persada.
- Ananda, Sindy, and Hafid Kholidi Hadi. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 4(5): 587–600. doi:10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289.
- Ayu Ashari, Andi Irwan, and Jumaidah Jumaidah. 2024. “Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.” *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah* 2(4): 40–64. doi:10.61132/nuansa.v2i4.1320.
- Fitriana, Putri, and Abdul Azis. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.” *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(4): 732. doi:10.32493/jism.v3i4.33893.
- Kasim, Rahmawati, Syamsul Alam, and Mukhtar Hamzah. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 3(6): 99–109.
- Lestari, Yusmi. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi.” *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* 1(1): 1–12.
- Nurachman, Ali, and Hamida Hunein. 2025. “Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang, Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Harga Saham.” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 5(1): 19–28. doi:10.37481/jmeh.v5i1.1131.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Sari, Gita Nopita, and Sri Eka Astutiningsih. 2021. "Pengaruh Kompensasi , Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung." 7(1): 89–101.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi Purwanto. (2018). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta:Selemba Empat.
- Sutrisno E.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana
- Widyaningrum, (2019). *Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional*. Universitas Bhayangkara Surabaya.



## Lampiran 1: Kuesioner

### KUESIONER

#### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG BANGKINANG

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu.

Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian pembuatan skripsi dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya mengisi dan menjawab beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediaan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia saat ini : 20-25Tahun ☐ 26-30Tahun ☐ -35Tahun ☐ 36>Tahun ☐

Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Pendidikan : SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3 ☐

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang ( X ) atau checklist ( √ ) pada kolom yang anda anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

**SS** = Sangat Setuju (Nilai 5)

**S** = Setuju (nilai 4)

**KS** = Kurang Setuju (nilai 3)

**TS** = Tidak Setuju (nilai 2)

**STS** = Sangat Tidak Setuju (nilai 1)



**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.

### III. KUESIONER

#### A. Kinerja Karyawan (Y)

| No.                               | PERTANYAAN  | JAWABAN |   |    |    |     |
|-----------------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
|                                   |   | SS      | S | KS | TS | STS |
| <b>a. Kualitas</b>                |   |         |   |    |    |     |
| 1.                                | Saya selalu mengutamakan hasil kerja yang berkualitas dalam pekerjaan yang saya lakukan |         |   |    |    |     |
| 2.                                | Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan                           |         |   |    |    |     |
| <b>b. Kuantitas</b>               |   |         |   |    |    |     |
| 3.                                | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan                  |         |   |    |    |     |
| <b>c. Waktu</b>                   |   |         |   |    |    |     |
| 4.                                | Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan   |         |   |    |    |     |
| <b>d. Penekanan biaya</b>         |   |         |   |    |    |     |
| 5.                                | Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan            |         |   |    |    |     |
| <b>e. Pengawasan</b>              |   |         |   |    |    |     |
| 6.                                | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa diawasi oleh atasan                            |         |   |    |    |     |
| <b>f. Hubungan antar karyawan</b> |   |         |   |    |    |     |
| 7.                                | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam suatu tim                              |         |   |    |    |     |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Gaya kepemimpinan (X1)**

| No.       | PERTANYAAN   | JAWABAN |   |    |    |     |
|-----------|--|---------|---|----|----|-----|
|           |  | SS      | S | KS | TS | STS |
| <b>a.</b> | <b>Kemampuan mengambil keputusan</b>   |         |   |    |    |     |
| 1.        | Pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan cepat                                      |         |   |    |    |     |
| 2.        | Pemimpin mengambil keputusan yang berdampak positif bagi perusahaan                        |         |   |    |    |     |
| <b>b.</b> | <b>Kemampuan memotivasi</b>  |         |   |    |    |     |
| 3.        | Pemimpin selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat |         |   |    |    |     |
| 4.        | Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri                        |         |   |    |    |     |
| <b>c.</b> | <b>Kemampuan komunikasi</b>  |         |   |    |    |     |
| 5.        | Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami           |         |   |    |    |     |
| 6.        | Komunikasi antarkaryawan dengan pimpinan berjalan dengan baik                              |         |   |    |    |     |
| <b>d.</b> | <b>Kemampuan mengendalikan bawahan</b>   |         |   |    |    |     |
| 7.        | Pemimpin mampu mengawasi pekerjaan bawahan dengan baik                                     |         |   |    |    |     |
| 8.        | Pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan          |         |   |    |    |     |
| <b>e.</b> | <b>Tanggung jawab</b>  |         |   |    |    |     |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 9.                                      | Pemimpin menjaga kepercayaan yang telah diberikan kepadanya<br>Pemimpin tidak meninggalkan tugas sebelum pekerjaan selesai |  |  |  |  |  |
| 10.                                     | Pemimpin tetap menjalankan tugasnya dengan baik meskipun dalam kondisi sulit.  |  |  |  |  |  |
| <b>f. Kemampuan mengendalikan emosi</b> |  |  |  |  |  |  |
| 11.                                     | Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah  |  |  |  |  |  |
| 12.                                     | Pemimpin menghargai pendapat para pegawai walaupun berbeda pendapat dengan pemimpin  |  |  |  |  |  |

**C. Disiplin Kerja**

| No. | PERTANYAAN   | JAWABAN |   |    |    |     |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
|     |  | SS      | S | KS | TS | STS |
| a.  | Kehadiran di tempat kerja  |         |   |    |    |     |
| 1.  | Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan      |         |   |    |    |     |
| 2.  | Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja                    |         |   |    |    |     |
| b.  | Ketaatan ada peraturan kerja   |         |   |    |    |     |
| 3.  | Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan                              |         |   |    |    |     |
| 4.  | Saya mengerti dan memahami aturan serta sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan |         |   |    |    |     |
| c.  | Ketaatan pada standar 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.

|                                     |   |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5.                                  | Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan standar operasional perusahaan                     |  |  |  |  |  |
| 6.                                  | Saya mengikuti instruksi kerja yang telah ditetapkan oleh atasan atau perusahaan                  |  |  |  |  |  |
| <b>d. Tingkat kewaspadaan kerja</b> |   |  |  |  |  |  |
| 7.                                  | Saya mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan jika terjadi keadaan darurat di tempat kerja |  |  |  |  |  |
| 8.                                  | Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sudah benar dan sesuai prosedur          |  |  |  |  |  |

**D. Kepuasan Kerja**

| No. | PERTANYAAN  | JAWABAN |   |    |    |     |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
|     |   | SS      | S | KS | TS | STS |
| a.  | Menyenangi Pekerjaannya   |         |   |    |    |     |
| 1.  | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan |         |   |    |    |     |
| 2.  | Saya menjalankan pekerjaan dengan perasaan senang tanpa tekanan                     |         |   |    |    |     |
| b.  | Mencintai pekerjaannya  |         |   |    |    |     |
| 3.  | Saya menyukai pekerjaan yang diberikan oleh atasan                                  |         |   |    |    |     |
| c.  | Moral kerja   |         |   |    |    |     |
| 4.  | Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan                     |         |   |    |    |     |
| 5.  | Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.             |         |   |    |    |     |

- 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.

## Lampiran 2: Tabulasi Data jawaban Responden

### A. Kinerja karyawan (Y)

| Resp | Kinerja karyawan |      |      |      |      |      |      | Total |
|------|------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
|      | Y1.1             | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 |       |
| 1    | 3                | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 11    |
| 2    | 5                | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 14    |
| 3    | 4                | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 14    |
| 4    | 5                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 5    | 3                | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 10    |
| 6    | 5                | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 13    |
| 7    | 4                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 8    | 4                | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 11    |
| 9    | 4                | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 10    |
| 10   | 3                | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 12    |
| 11   | 5                | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 14    |
| 12   | 5                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 13   | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 12    |
| 14   | 4                | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 14    |
| 15   | 4                | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 11    |
| 16   | 5                | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 14    |
| 17   | 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 10    |
| 18   | 5                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 19   | 4                | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 14    |
| 20   | 5                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 21   | 5                | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 14    |
| 22   | 5                | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 13    |
| 23   | 5                | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 24   | 4                | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 14    |
| 25   | 4                | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 26   | 5                | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 14    |
| 27   | 4                | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 15    |
| 28   | 5                | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 13    |
| 29   | 4                | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 12    |
| 30   | 5                | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 13    |
| 31   | 5                | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 15    |
| 32   | 4                | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 14    |
| 33   | 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 9     |
| 34   | 3                | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 8     |
| 35   | 4                | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 11    |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 13 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 14 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 14 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 13 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 12 |
| 46 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 11 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 13 |

## B. Gaya kepemimpinan

| Resp | 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 | X1.12 |       |
| 1    | 4                 | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 45    |
| 2    | 5                 | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 4     | 4     | 53    |
| 3    | 4                 | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     | 4     | 4     | 51    |
| 4    | 4                 | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 4     | 54    |
| 5    | 4                 | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 4     | 45    |
| 6    | 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 4     | 57    |
| 7    | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 48    |
| 8    | 4                 | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 46    |
| 9    | 3                 | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 42    |
| 10   | 3                 | 4    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 2     | 33    |
| 11   | 4                 | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     | 4     | 3     | 48    |
| 12   | 5                 | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 5     | 4     | 54    |
| 13   | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 47    |
| 14   | 5                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 49    |
| 15   | 4                 | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 44    |
| 16   | 4                 | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 47    |
| 17   | 3                 | 4    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2     | 3     | 3     | 32    |
| 18   | 5                 | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 4     | 56    |
| 19   | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4     | 4     | 52    |
| 20   | 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4     | 4     | 56    |
| 21   | 5                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 4     | 52    |
| 22   | 4                 | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 5     | 47    |
| 23   | 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 59    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

|    |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 |  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 25 |  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 26 |  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 27 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 28 |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 29 |  | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 30 |  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 31 |  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 32 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 33 |  | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 34 |  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| 35 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 36 |  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 37 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 38 |  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 39 |  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 40 |  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 41 |  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| 42 |  | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 53 |
| 43 |  | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 50 |
| 44 |  | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 48 |
| 45 |  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 46 |  | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 47 |
| 47 |  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 39 |

### C. Disiplin kerja

| Resp | Disiplin kerja |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|      | X2.1           | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 |       |
| 1    | 4              | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 30    |
| 2    | 4              | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 34    |
| 3    | 5              | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 36    |
| 4    | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 5    | 3              | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 26    |
| 6    | 5              | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 34    |
| 7    | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32    |
| 8    | 4              | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 30    |
| 9    | 5              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 34    |
| 10   | 5              | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 35    |
| 11   | 4              | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 35    |



# 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 meragukan 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.

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 25 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 30 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 43 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 34 |
| 44 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 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.

**Kepuasan kerja**

| Resp | Kepuasan kerja |     |     |     |     | Total |
|------|----------------|-----|-----|-----|-----|-------|
|      | Z.1            | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.5 |       |
| 1    | 4              | 4   | 3   | 4   | 4   | 19    |
| 2    | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 3    | 4              | 5   | 4   | 5   | 4   | 22    |
| 4    | 4              | 5   | 5   | 5   | 5   | 24    |
| 5    | 3              | 3   | 3   | 3   | 3   | 15    |
| 6    | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 7    | 5              | 5   | 4   | 5   | 5   | 24    |
| 8    | 5              | 4   | 4   | 4   | 5   | 22    |
| 9    | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 10   | 3              | 3   | 3   | 3   | 4   | 16    |
| 11   | 4              | 4   | 4   | 4   | 5   | 21    |
| 12   | 5              | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    |
| 13   | 5              | 4   | 5   | 4   | 4   | 22    |
| 14   | 5              | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    |
| 15   | 4              | 3   | 3   | 4   | 4   | 18    |
| 16   | 4              | 4   | 4   | 5   | 4   | 21    |
| 17   | 3              | 3   | 3   | 4   | 3   | 16    |
| 18   | 5              | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    |
| 19   | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 20   | 5              | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    |
| 21   | 5              | 5   | 4   | 4   | 5   | 23    |
| 22   | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 23   | 5              | 5   | 5   | 5   | 5   | 25    |
| 24   | 5              | 5   | 4   | 4   | 5   | 23    |
| 25   | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 26   | 5              | 5   | 5   | 5   | 4   | 24    |
| 27   | 4              | 4   | 4   | 4   | 3   | 19    |
| 28   | 5              | 5   | 5   | 5   | 4   | 24    |
| 29   | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 30   | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 31   | 4              | 5   | 5   | 4   | 5   | 23    |
| 32   | 4              | 4   | 4   | 4   | 4   | 20    |
| 33   | 5              | 5   | 4   | 5   | 4   | 23    |
| 34   | 5              | 5   | 4   | 5   | 5   | 24    |
| 35   | 4              | 4   | 4   | 4   | 5   | 21    |
| 36   | 4              | 4   | 3   | 3   | 4   | 18    |
| 37   | 4              | 3   | 3   | 3   | 3   | 16    |
| 38   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 19    |
| 39   | 4              | 4   | 5   | 5   | 5   | 23    |



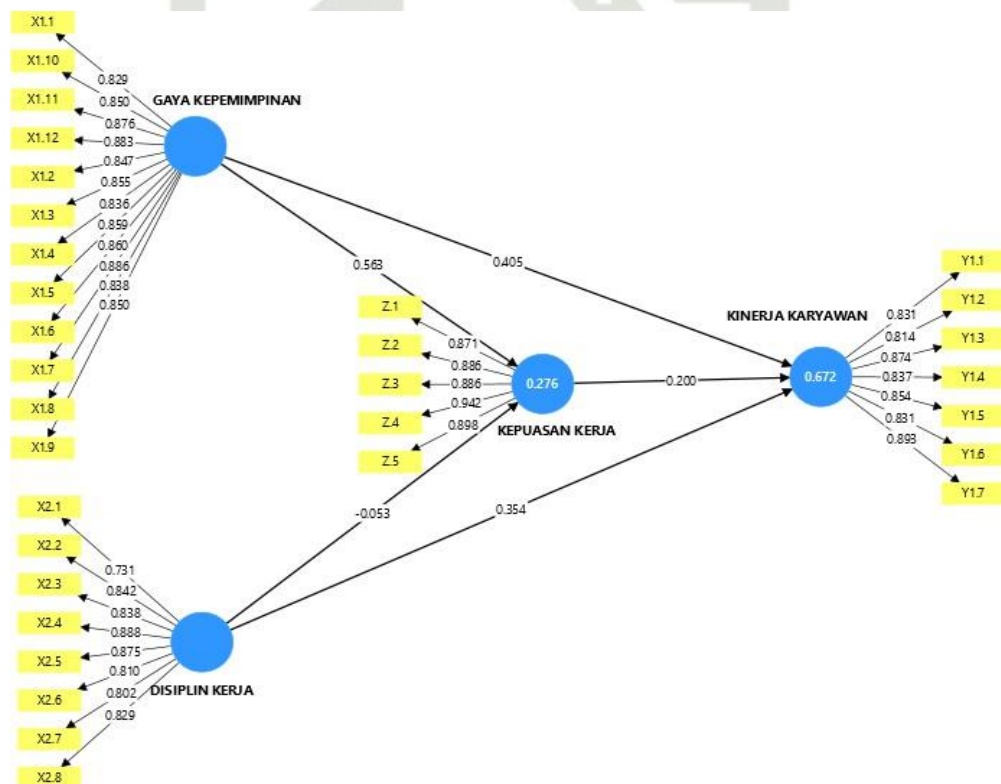
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 17 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |

### Lampiran 3: Hasil olah data

#### a. Outer Model



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**b. Outer Loading**

| VARIABEL | GAYA KEPEMIMPINAN | DISIPLIN KERJA | KEPUASAN KERJA | KINERJA KARYAWAN | KET   |
|----------|-------------------|----------------|----------------|------------------|-------|
| X1.1     | 0.829             |                |                |                  | Valid |
| X1.2     | 0.847             |                |                |                  | Valid |
| X1.3     | 0.855             |                |                |                  | Valid |
| X1.4     | 0.836             |                |                |                  | Valid |
| X1.5     | 0.859             |                |                |                  | Valid |
| X1.6     | 0.860             |                |                |                  | Valid |
| X1.7     | 0.886             |                |                |                  | Valid |
| X1.8     | 0.838             |                |                |                  | Valid |
| X1.9     | 0.850             |                |                |                  | Valid |
| X1.10    | 0.850             |                |                |                  | Valid |
| X1.11    | 0.876             |                |                |                  | Valid |
| X1.12    | 0.883             |                |                |                  | Valid |
| X2.1     |                   | 0.731          |                |                  | Valid |
| X2.2     |                   | 0.842          |                |                  | Valid |
| X2.3     |                   | 0.838          |                |                  | Valid |
| X2.4     |                   | 0.888          |                |                  | Valid |
| X2.5     |                   | 0.875          |                |                  | Valid |
| X2.6     |                   | 0.810          |                |                  | Valid |
| X2.7     |                   | 0.802          |                |                  | Valid |
| X2.8     |                   | 0.829          |                |                  | Valid |
| Z.1      |                   |                | 0.871          |                  | Valid |
| Z.2      |                   |                | 0.886          |                  | Valid |
| Z.3      |                   |                | 0.886          |                  | Valid |
| Z.4      |                   |                | 0.942          |                  | Valid |
| Z.5      |                   |                | 0.898          |                  | Valid |
| Y.1      |                   |                |                | 0.831            | Valid |
| Y.2      |                   |                |                | 0.814            | Valid |
| Y.3      |                   |                |                | 0.874            | Valid |
| Y.4      |                   |                |                | 0.837            | Valid |
| Y.5      |                   |                |                | 0.854            | Valid |
| Y.6      |                   |                |                | 0.831            | Valid |
| Y.7      |                   |                |                | 0.893            | Valid |

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.

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0,2025

c. Cross Loading

| VARIABEL | GAYA KEPEMIMPINAN | DISIPLIN KERJA | KEPUASAN KERJA | KINERJA KARYAWAN |
|----------|-------------------|----------------|----------------|------------------|
| X1.1     | <b>0,829</b>      | 0,656          | 0,445          | 0,577            |
| X1.2     | <b>0,850</b>      | 0,706          | 0,491          | 0,726            |
| X1.3     | <b>0,876</b>      | 0,709          | 0,653          | 0,772            |
| X1.4     | <b>0,883</b>      | 0,644          | 0,466          | 0,745            |
| X1.5     | <b>0,847</b>      | 0,653          | 0,454          | 0,706            |
| X1.6     | <b>0,855</b>      | 0,467          | 0,414          | 0,625            |
| X1.7     | <b>0,836</b>      | 0,568          | 0,385          | 0,651            |
| X1.8     | <b>0,859</b>      | 0,630          | 0,355          | 0,555            |
| X1.9     | <b>0,860</b>      | 0,665          | 0,430          | 0,678            |
| X1.10    | <b>0,886</b>      | 0,527          | 0,372          | 0,607            |
| X1.11    | <b>0,838</b>      | 0,461          | 0,453          | 0,538            |
| X1.12    | <b>0,850</b>      | 0,652          | 0,372          | 0,583            |
| X2.1     | 0,714             | <b>0,731</b>   | 0,408          | 0,596            |
| X2.2     | 0,782             | <b>0,842</b>   | 0,400          | 0,709            |
| X2.3     | 0,578             | <b>0,838</b>   | 0,248          | 0,652            |
| X2.4     | 0,607             | <b>0,888</b>   | 0,292          | 0,646            |
| X2.5     | 0,587             | <b>0,875</b>   | 0,284          | 0,597            |
| X2.6     | 0,416             | <b>0,810</b>   | 0,115          | 0,462            |
| X2.7     | 0,481             | <b>0,802</b>   | 0,277          | 0,534            |
| X2.8     | 0,448             | <b>0,829</b>   | 0,193          | 0,422            |
| Y1.1     | 0,759             | 0,793          | 0,524          | <b>0,831</b>     |
| Y1.2     | 0,558             | 0,546          | 0,454          | <b>0,814</b>     |
| Y1.3     | 0,538             | 0,556          | 0,502          | <b>0,874</b>     |
| Y1.4     | 0,657             | 0,537          | 0,346          | <b>0,837</b>     |
| Y1.5     | 0,646             | 0,665          | 0,360          | <b>0,854</b>     |
| Y1.6     | 0,632             | 0,509          | 0,451          | <b>0,831</b>     |
| Y1.7     | 0,706             | 0,585          | 0,529          | <b>0,893</b>     |
| Z1       | 0,469             | 0,316          | <b>0,871</b>   | 0,395            |
| Z2       | 0,493             | 0,330          | <b>0,886</b>   | 0,503            |
| Z3       | 0,491             | 0,362          | <b>0,886</b>   | 0,599            |
| Z4       | 0,373             | 0,215          | <b>0,942</b>   | 0,424            |
| Z5       | 0,502             | 0,330          | <b>0,898</b>   | 0,449            |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## Lampiran 4: Uji Realibilitas dan Uji Hipotesis

### Nilai Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Compositel Relliability |
|-------------------|------------------|-------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.935            | 0.940                   |
| Disiplin Kerja    | 0.967            | 0.943                   |
| Kepuasan Kerja    | 0.939            | 0.945                   |
| Kinerja Karyawan  | 0.935            | 0.971                   |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0,2025

### Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel          | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------|----------------------------------|
| Gaya kepemimpinan | 0.733                            |
| Disiplin kerja    | 0.686                            |
| Kinerja karyawan  | 0.719                            |
| Kepuasan kerja    | 0.804                            |

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0,2025

## Uji Hipotesis

### Efek langsung (*direct effect*)

| Variabel                            | Original sample (o) | Sample mean (M) | Standart deviation (STDEV) | T statistics ( o/STDEV ) | P values | Ket            |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------------|
| DISIPLIN KERJA->KEPUASAN KERJA      | -0.053              | -0.030          | 0.186                      | 0.287                    | 0.387    | Tidak terbukti |
| DISIPLIN KERJA->KINERJA KARYAWAN    | 0.354               | 0.363           | 0.119                      | 2.988                    | 0.001    | Terbukti       |
| GAYA KEPEMIMPINAN->KEPUASAN KERJA   | 0.563               | 0.553           | 0.175                      | 3.210                    | 0.001    | Terbukti       |
| GAYA KEPEMIMPINAN->KINERJA KARYAWAN | 0.405               | 0.406           | 0.09                       | 4.500                    | 0.000    | Terbukti       |
| KEPUASAN KERJA->KINERJA KARYAWAN    | 0.200               | 0.205           | 0.086                      | 2.334                    | 0.010    | Terbukti       |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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<br>KERJA-><br>KEPUASAN<br>KERJA-<br>>KINERJA<br>KARYAW<br>AN       | -0.011 | -0.002 | 0.041 | 0.262 | 0.397 | Tidak<br>terbukti |
| GAYA<br>KEPEMIMPIN<br>AN-><br>KEPUASAN<br>KERJA-<br>KINERJA<br>KARYAW<br>AN | 0.113  | 0.112  | 0.06  | 1.869 | 0.031 | Terbukti          |

*Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0,2025*

**KOEFISIEN DETERMINASI**

| Variabel         | R-square | R-square adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| KEPUASAN KERJA   | 0.276    | 0.243             |
| KINERJA KARYAWAN | 0.672    | 0.600             |

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## Lampiran 5: Surat izin Riset



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: fekonso@uin-suska.ac.id

---

|  |                 |
|--|-----------------|
| Nomor : B-6491/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2025<br>Sifat : Biasa<br>Lampiran : -<br>Hal : <b>Mohon Izin Riset</b> | 10 Oktober 2025 |
|--|-----------------|

Yth. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang  
Jl. Profesor Moh. Yamin SH No.29, Langgini,  
Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463

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     | : Anisa Fitri |
| NIM.     | : 12270120417 |
| Jurusan  | : Manajemen   |
| Semester | : VII (Tujuh) |

bermaksud melakukan **Riset** di tempat Bapak/Ibu dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang"**. 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.

Kuasa Dekan,



**Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, AK**  
NIP. 197511292008011009



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.  
Token : Q5PBnr6K

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Lampiran 6: Dokumentasi





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

Nama lengkap penulis adalah Anisa Fitri, lahir pada tanggal 20 Agustus 2004 di Batu Bersurat, dan berdomisili di Kampung Patin, Desa Koto Mesjid. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Pada tahun 2009, penulis memulai pendidikan pertama di Taman Kanak- Kanak dan menyelesaikannya pada tahun 2010. Selanjutnya pada tahun 2010, penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun 2016, penulis meneruskan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan dinyatakan lulus pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan menamatkannya pada tahun 2022. Pada tahun 2022, penulis diterima sebagai mahasiswi Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur SNMPTN jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama menjalani masa perkuliahan, penulis memperoleh banyak pengalaman yang sangat berharga, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Penulis melaksanakan penelitian dengan judul “*Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Bangkinang*” pada tahun 2025–2026 sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.M.E).