



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI
DINAS KETENAGAKERJAAN DAERAH KABUPATEN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM. 16 402 00022**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis (MB)*

Oleh :

**DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM. 16 402 00022**

PEMBIMBING I

**Windari, S.E., M.A.
NIP. 19830510 201503 2 003**

PEMBIMBING II

**Ja'far Nasution, M.E.I
NIDN. 2004088205**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **DINDA ALWIYAH NASUTION**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 06 Desember 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **DINDA ALWIYAH NASUTION** yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Windari, S.E., M.A.

NIP. 19830510 201503 2 003

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, M.E.I

NIDN. 2004088205

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
Bahwa Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **DINDA ALWIYAH NASUTION**
NIM : 16 402 00022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **"Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai
Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli
Selatan"**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa Pasal 14 Ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 06 Desember 2021

Saya yang Menyatakan,



DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM. 16 402 00022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **DINDA ALWIYAH NASUTION**
Nim : 16 402 00022
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 06 Desember 2021
Yang Menyatakan,



DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM. 16 402 00022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022


**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM : 16 402 00022
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakejaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Ketua



Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris


Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

Anggota


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004


Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005


Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 19800605 201101 1 003


Ja'far Nasution, M.E.I
NIDN. 2004088205

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/23 Desember 2021
Pukul : 14.00 s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : 72/(B)
IPK : 3,84
Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

NAMA : DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM : 16 402 00022

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Maret 2022

Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM : 16 402 00022
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kualitas tenaga kerja yang baik dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan targetnya. Demi tercapainya target yang ditetapkan, dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Namun tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila kurangnya kedisiplinan dari diri seorang pegawai dan ketidakpuasan pegawai tersebut dalam bekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Teori dalam penelitian ini berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Teori kinerja membahas mengenai kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, teori-teori kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner) dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan).

Hasil penelitian secara parsial (uji t) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan untuk Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Secara simultan (uji F), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : **Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut diteladani, pencerah dunia dari alam kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku wakil rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Arbanur Rasyid, M.A, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Windari S.E., M.A., selaku pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, M.E.I., selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberi bimbingan, pengarahan yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

7. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Bapak Arman Pasaribu, S.Sos.,M.Si yang telah membeikan peneliti kesempatan untuk meneliti pada Dinas tersebut. Bapak Partahian, S.Ag sebagai sekretaris dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bapak Jukhri Diapari, SP yang sudah banyak membantu peneliti dalam melakukan penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan, Kepala Seksi, serta seluruh staff dan tenaga harian lepas pada Dinas Ketenaga Kerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Wahidin Jufri Nasution dan Ibunda Suswanti Lubis yang selalu membimbing, memberi dorongan dan selalu berdoa yang tiada henti-hentinya, serta memperjuangkan tenaga dan materi demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang diharapkan. Keduanya selalu mendorong peneliti untuk menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul karimah. Mereka tidak kenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah merahmati dan memberikan balasan atas perjuangan mereka dengan surga-Nya. Kepada kakak peneliti Fenty Seprianty Nasution, Fenny Mailani Nasution, Abang peneliti Azy Agbaruba Nasution serta adik peneliti Na'sa Maulidah Nasution yang turut memberikan semangat kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, dan kepada saudara-saudari serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut mendo'akan dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman Ekonomi Syariah 3 Manajemen Bisnis 2 angkatan 2016 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Kepada teman-teman yang berjuang bersama menyelesaikan skripsi dan saling memberi semangat, Dia Purnama Sari, Annisa Lubis, Riska Dayanti, Safrida, Ummu Hayani Harahap, Darajat Rhandi Siagian.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang sedalam-dalamnya kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan bagi peneliti.

Padangsimpuan, 06Desember 2021
Peneliti,

DINDA ALWIYAH NASUTION
NIM. 16 402 00022

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṡad	ṡ	es dan ye
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṡa	ṡ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathahdanya	Ai	a dan i
و.....	fathahdanwau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathahdanalifatauya	ā	a dangaris atas
.....ى	Kasrahanya	ī	i dangaris di bawah
.....و	ḍommahdanwau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA MUNAQASYAH	
DEWAN PENGUJI MUNAQASYAH SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FEBI IAIN PADANGSIDIMPUAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	13
1. Kinerja.....	13
2. Kepemimpinan	19
3. Kepuasan Kerja	25
4. Disiplin Kerja	30
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir	38
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
B. Jenis Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel.....	42

D. Instrumen Pengumpulan Data	42
1. Angket (<i>Questionnaire</i>)	42
2. Dokumentasi	42
E. Teknik Analisis data	43
1. Uji Instrument	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Multikolinearitas	44
c. Uji Heteroskedasiditas	45
3. Analisis Regresi Berganda	45
4. Uji Hipotesis.....	46
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	46
b. Uji Hipotesis (Uji t).....	46
c. Uji Hipotesis (Uji F).....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian	48
1. Sejarah Berdirinya Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan	48
2. Struktur Organisasi	52
B. Karakteristik Responden Penelitian	53
C. Hasil Analisis Data	54
D. Pembahasan Hasil Penelitian	65
E. Keterbatasan Penelitian	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran-Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Defenisi Operasional.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Table 3.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Table 3.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	53
Tabel 3.3 Uji Validitas X ₁ Kepemimpinan	54
Tabel 3.4 Uji Validitas X ₂ Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.5 Uji Validitas X ₃ Disiplin Kerja	55
Tabel 3.6 Uji Validitas Y Kinerja	56
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas X ₁ Kepemimpinan.....	57
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas X ₂ Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas X ₃ Disiplin Kerja	58
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Y Kinerja	58
Table 3.11 Uji Deskriptif	58
Tabel 3.12 Uji Normalitas.....	59
Tabel 3.13 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 3.14 Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 3.15 Uji t (Uji Parsial).....	61
Tabel 3.16 Uji F (Uji Simultan).....	62
Tabel 3.17 Analisis Regresi Berganda.....	63
Tabel 3.18 Uji Kofisien Diterminasi (R ²).....	65

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Tapanuli Selatan	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, lembaga maupun dinas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi dan memelihara.¹

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan

¹Danang Sunyoto, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Erlangga, 2002), hlm. 97.

organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Suatu organisasi atau perusahaan melihat kualitas karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, sifat-sifat individu, dan dukungan organisasi.²

Realita kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi, hal ini mungkin diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan misalnya ada karyawan yang berlatar belakang pendidikan Akuntansi tetapi pekerjaannya mengarsipkan surat atau pelayanan.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Terutama dari segi disiplin dalam bekerja. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat

²E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: IN MEDIA, 2014), hlm. 80.

menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.³

Berdasarkan pengamatan di lapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang tepat dalam menggunakan waktu, hal ini dilihat dari masih adanya karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan. Seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.15 dan toleransi keterlambatan selama 15 menit, namun masih banyak pegawai yang hadir lewat dari waktu toleransi keterlambatan yang sudah ditetapkan. Dan apel pagi yang tidak diikuti secara disiplin.⁴ Berbagai upaya yang telah dibuat oleh pimpinan dalam mengatasi ketidakdisiplinan pegawai diantaranya menyediakan rumah dinas khusus pegawai, menyediakan angkutan umum seperti bus khusus semua pegawai yang bekerja di perkantoran Bupati Tapanuli Selatan. Bupati Tapanuli Selatan juga mengeluarkan peraturan bahwa setiap kendaraan plat merah yang diberikan kepada pegawai yang bekerja pada perkantoran Bupati Tapanuli Selatan wajib membawa siapa pun pegawai yang akan pergi bekerja ke perkantoran Bupati Tapanuli Selatan.

³Tuti Soleha, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktifita Kerja Karyawan, dalam Jurnal Islaminomic*, vol. Vol. 7, No. 1, 2016, hlm. 90.

⁴Jukhri Diapari, *Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Tgl 04 Maret 2021, Pukul 14.35.*

Upaya yang dibuat oleh Bupati Tapanuli Selatan ternyata tidak begitu berpengaruh terhadap disiplin para pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Berbagai kendala yang dialami oleh para pegawai yang tinggal di rumah dinas yaitu lokasinya yang kurang strategis seperti jauhnya jarak antara rumah dinas dengan pusat perbelanjaan. Dan banyak pegawai yang kurang nyaman karena sepi pemukiman yang mereka tempati tersebut.

Selain kedisiplinan dalam bekerja, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor pendorong dalam pencapaian kinerja. Kepemimpinan merupakan hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh.⁵ Kepemimpinan pada dinas yang peneliti teliti sangat membantu dalam pencapaian kinerja pegawai pada dinas ini, karena pemimpin pada dinas ini mempunyai ketegasan dan juga tanggung jawab yang tinggi terhadap bawahannya.⁶

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja memang salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan dan juga melaksanakan berbagai tugas, pegawai Dinas Ketenagakerjaan difasilitasi berbagai sarana dan prasarana yang memadai. Semua yang mereka butuhkan

⁵Djarmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 60.

⁶Jukhri Diapari, *Op. Cit*, 04 Maret 2021, Pukul 14.20 WIB.

dalam menyelesaikan pekerjaan tersedia di ruangan masing-masing. Sehingga dalam penyelesaian pekerjaan dan juga tugasnya lebih cepat dan mudah, seperti komputer atau laptop yang diberikan kepada semua pegawai, mesin print sekaligus potocopy, dan ATK yang sangat lengkap. Namun kendala pada kepuasan dalam bekerja yang dialami oleh beberapa pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu karena jarak tempuh dari tempat tinggal mereka ke dinas terlalu jauh. Sehingga waktu mereka dalam bekerja kurang efisien. Sehingga dalam penyelesaian tugas pun sering terkendala dari segi ketepatan waktu.⁷

Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang merupakan dinas yang berada dibawah naungan pemerintahan daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dinas Ketenagakerjaan Daerah menyelenggarakan beberapa fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksanaan kebijakan bidang ketenagakerjaan transmigrasi, penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksanaan administrasi dinas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.⁸

Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta karakter dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental

⁷Jukhri Diapari, Op. Cit, 04 Maret 2021, Pukul 15.10 WIB.

⁸*Peraturan Bupati aTapanuli Selatan Nomor 94Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.*

seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas maka faktor inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Latar belakang pendidikan pegawai yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Masih adanya pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang kurang tepat waktu dalam masuk kerja.
3. Jauhnya jarak tempuh antara tempat tinggal pegawai dengan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah ini bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari permasalahan yang ada untuk memudahkan pembahasan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini perlu dibatasi, agar meluas dan tetap berfokus pada permasalahan yang diteliti. Yang

menjadi batasan masalah dalam penelitian ini hanya berfokus kepada tiga variabel yaitu Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja. Kemudian peneliti hanya meneliti karyawan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

D. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah akan tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.I
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Komitmen kerja⁹ 	Ordinal

⁹Mangkunegara, AP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Resda Karya, 2001), hlm. 75.

		perusahaan.		
2	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Sumber inspirasi 3. Temperamen 4. Mendukung tercapainya tujuan 5. kepribadian¹⁰ 	Ordinal
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Rekan Kerja¹¹ 	Ordinal
4	Disiplin Kerja	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan 2. Ketegasan 3. Keadilan¹² 	Ordinal

¹⁰Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 34.

¹¹Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2006), hlm. 244-245.

¹²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 194.

		seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.		
--	--	--	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
4. Apakah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat di tetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
4. Mengetahui apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerjaberpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang akan membuka cakrawala berpikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu. Dan penelitian ini juga dapat menambah wawasan keilmuan yang tidak peneliti dapatkan didalam proses pembelajaran kampus.

2. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi dinas. Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dinas dapat mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti dan juga dapat digunakan oleh khalayak ramai sebagai bahan

referensi serta dapat digunakan penelitian sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab. Sistematika penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi, dan pembagian bab dalam penelitian ini bertujuan agar pembaca lebih mudah memahami dari penelitian ini. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Bab I, Membahas dari bagian pendahuluan. Di dalamnya terdiri dari beberapa bagian yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

Bab II, Membahas landasan teori yaitu kumpulan teori yang digunakan dalam pembuatan karya ilmiah. Penelitian terdahulu yaitu penelitian-penelitian yang hampir mirip dengan penelitian ini dan sekaligus menjadi referensi peneliti. Kerangka pikir digunakan untuk memperjelas antara variabel dependen dan variabel independen, serta mana yang berpengaruh secara parsial dan simultan.

Bab III, Membahas tentang metodologi penelitian yaitu lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

Bab IV, Membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Bab V, Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan di atas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.¹³ Kinerja terjemahan dari *performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁴

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.

Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga

¹³Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 87.

¹⁴*Ibid*, hlm. 260.

merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁵

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini:

- 1) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.
- 2) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi orang bekerja.¹⁶

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

1) Disiplin kerja

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.

¹⁵Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 154.

¹⁶Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 8.

2) Pelatihan

Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.

Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan dapat menumbuhkan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan tanggungjawab bersama antara pegawai dan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

3) Kepemimpinan

Sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung kepada kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu pemimpin diharapkan untuk mampu mempengaruhi pegawainya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan organisasi tercapai.

Selain itu, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi.

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai

berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.¹⁷

c. Indikator Untuk Mengukur Kinerja

Terdapat empat kriteria yang mendasari ukuran-ukuran kinerja pekerjaan, yaitu:-

1) Kualitas kerja-

Tingkat -dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas-

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.- Diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Efektivitas

-Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil

¹⁷Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 205-255.-

dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas.

4) Komitmen Kerja

Merupakan- tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggungjawab pegawai terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggungjawab.

d. Kinerja Dilihat dari Per-spektif Ekonomi Syariah

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk -menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surah Al-Qashash ayat 77, berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ -

Dan carilah pada apa yang tidak dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Seseungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.¹⁸

Menu-rut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT. Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalfahannya di muka bumi dan dalam Islam, manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an surah An-Nisa ayat 29 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم
بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا
تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara

¹⁸Departemen Agama RI, *Al- Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* (Jakarta: CV Penerbit J-ART, 2004), hlm. 394.

*kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu (QS. An-Nisa' : 29).*¹⁹

Hubungan kedua ayat diatas dengan variabel kinerja yaitu dalam pencapaian suatu tujuan yang baik senantiasa harus memperhatikan hak dan kewajiban terhadap orang lain. Ayat diatas menjelaskan bagaimana seseorang mencari rizki dengan jalan yang baik dan halal tanpa mengambil hak orang lain. Manusia dituntut untuk selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mencari keridhoan dari Allah SWT.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Pemimpin bukan sekedar jabatan atau gelar yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).²⁰

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam

¹⁹Ibid, hlm. 83.

²⁰Amirullah, *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 5.

keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Fiedler mendefinisikan bahwa pemimpin adalah seorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok, dimana ada orang yang memberi tugas (pemimpin) dan orang yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, dan status.²¹

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilakukan dengan sukses pula. Ini berarti kepemimpinan berhasil dalam 3 hal:

- 1) Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi
- 2) Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul

²¹Amirullah, Pengantar Manajemen (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 166-167.

- 3) Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan

b. Karakteristik Utama Pemimpin

Pada dasarnya seluruh pemimpinan dari kelompok yang efektif mempunyai empat karakteristisik utama sebaagi berikut:

- 1) Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya, mereka dapat mengingatkan para bawahannya menyadari bahwa apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting.
- 2) Mereka menumbuhkan kepercayaan.
- 3) Mereka mendorong tindakan dan pengambilan risiko.
- 4) Mereka memberikan harapan. Dengan cara yang nyata atau simbolis, mereka menekankan bahwa kesuksesan akan dapat diraih.²²

c. Model Kepemimpinan

Ada beberapa model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Brantas, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Model kepemimpinan situaional (Hersey dan Blanchard)

Hersey dan Blanchard mengatakan, “Bahwa kepemimpinan yang efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, yang disebut tingkat kematangan karyawan (pengikut)”.

²²Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), hlm. 5-6.

- 2) Model kepemimpinan situasional (Fieldler). Fieldler ini dirumuskan dari falsafah bangsa, pengalaman dan teori-teori yang telah ada sebelumnya.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Kartono adalah sebagai berikut:

- 1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

- 2) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya menerima dan memahami tujuan dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

- 3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

- 4) Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.²³

e. Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Ekonomi Syariah

Di dalam Islam konsep kepemimpinan sering disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila meujuk kepada firman Allah swt. dalam surat Al- Baqarah ayat 30 yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:

²³Kartono, *Op. Cit.*, t.t., hlm. 34-35.

"*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*". (QS. Al-Baqarah : 30)²⁴

Tafsir jalalain mengatakan, ingat wahai Muhammad (ketika Tuhanmu berkata kepada malaikat, “Aku ingin menjadikan khalifah di bumi”) yang menggantikan-Ku dalam melaksanakan ketentuan di dalamnya, yaitu Adam. Imam Al-Baidawi melalui tafsirnya, *Anwarut Tanzil wa Asrarut Ta’wil*, mengatakan, surat Al-baqarah ayat 30 mengisyaratkan nikmat ketiga yang mencakup semua manusia. Penciptaan, pemuliaan, pengutaman Adam a.s di atas malaikat melalui perintah Allah kepada mereka untuk sujud kepadanya merupakan nikmat yang bersifat umum untuk keturunan Adam a.s.

Kedudukan nonformal dari seorang *Khalifah* juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para *Khalifah* sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi dan meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *amar ma’ruf* dan mencegah perbuatan mungkar.

Ibnu Khaldun berpendapat bahwa *Khalifah* merupakan beban bagi umat sepanjang pandangan syara’ untuk kemaslahatan akhirat dan dunia yang akan kembali lagi. Sebab hal yang bersifat duniawi menurut syara’ semuanya dapat diibaratkan untuk kemaslahatan akhirat. Maka dari sini dipahami bahwa dalam hakekatnya *Khalifah*

²⁴Departemen Agama RI, *Op. Cit*, hlm. 6.

adalah pengganti pemimpin syari'at (Nabi Muhammad saw.) dalam memelihara agama dan dunia.

Hubungan ayat diatas dengan kepemimpinan yaitu pada prinsipnya boleh-boleh saja seseorang memohon kepada Allah agar dijadikan imam (pemimpin). Karena ia memohon kepada Allah, maka ia harus menjalankan kepemimpinannya sesuai kemauan Allah. Yang dilarang adalah orang-orang meminta jabatan dan tidak dapat menjalankan, karena tidak mempunyai potensi dan kemampuan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Perilaku atasan juga merupakan tolak ukur penting dari masalah kepuasan kerja. Umumnya kepuasan kerja dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada

peningkatan hubungan atasan dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin.²⁵

Konsep kepuasan kerja mencakup pengertian yang sangat luas, karena mencakup semua karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja tempat karyawan mendapat imbalan, pemenuhan kebutuhan, kepuasan dan bahkan frustrasi atau ketidakpuasan.

Hartline dan Ferrel mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena keberhasilan suatu pekerjaan. Konsep kepuasan kerja sangat luas karena menyangkut karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.²⁶

Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.²⁷

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Banyak

²⁵Ais Zakiyudin, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 154.

²⁶Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: ALFABETA, 2008), hlm. 123.

²⁷H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 75.

faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor *psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kajiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor *sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor *fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
- 4) Faktor *finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan juga promosi.²⁸

c. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

²⁸*Ibid*, hlm. 80.

- 1) Pekerjaan Itu Sendiri. Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
- 2) Gaji. Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Rekan Kerja. Rekan kerja atau anggota tim kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.²⁹

d. Kepuasan Kerja Dilihat dari Perspektif Ekonomi Syariah

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur terkadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta

²⁹Fred Luthans, *Op. Cit*, hlm. 245.

berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-Ku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih. (Q.S. Ibrahim:7).³⁰

Tafsir tahlili mengenai ayat diatas yaitu dalam ayat tersebut Allah SWT kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, maka nikmat itu akan ditambah lagi oleh-Nya. Sebaliknya, Allah juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya, dan tidak mau bersyukur bahwa Dia akan menimpahkan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensyukuri rahmat Allah bisa dilakukan dengan berbagai cara. Pertama, dengan ucapan yang setulus hati; kedua, diiringi dengan perbuatan, yaitu menggunakan rahmat tersebut untuk tujuan yang diridhoi-Nya.

Hubungan ayat diatas dengan variabel kepuasan kerja yaitu dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita

³⁰Departemen Agama RI, *Op. Cit*, hlm. 256.

bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individ lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian dari diri individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan satu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin (*disciplinary*

action) sebagaimana diterangkan oleh Henry Simamora, menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.³¹

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan emuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain:

- 1) Hasibuan berpendapat “Bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.³²
- 2) Menurut Handoko, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kasadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

³¹Ambar Teguh dan Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu2, 2009), hlm. 290-291.

³²Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 444.

- 3) Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.
- 4) Menurut Davis dalam Sinambela, disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.³³

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses

³³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 334.

pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.³⁴

Bejo Siswanto berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima, yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.³⁵

³⁴Alvin Fadila Helmi, *Disiplin Kerja, dalam Jurnal Buletin Psikologi*, Vol. 4, No. 2, Desember 1996, hlm. 37-38.

³⁵Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit*, hlm. 356.

c. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan, di antaranya:

- 1) Peraturan. Hampir semua hal memiliki peraturan, tak terkecuali perusahaan maupun dinas. Peraturan dibuat untuk menciptakan suasana nyaman serta menyeimbangkan antara hak dan kewajiban.
- 2) Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 3) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan

d. Kedisiplinan Dilihat dari Perspektif Ekonomi Syariah

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran(Q.S Al-Asr: 3).

Tafsir tahlili dari ayat tersebut yaitu dalam ayat ini Allah SWT menjelaskan bahwa jika manusia tidak mau hidupnya merugi, maka ia harus beriman kepada Allah, melaksanakan ibadah sebagaimana yang diperintahkan-Nya, berbuat baik untuk dirinya sendiri, dan berusaha menimbulkan manfaat kepada orang lain. Di samping beriman dan beramal saleh, mereka harus saling nasihat-menasihati untuk menaati kebenaran dan tetap berlaku sabar, menjauhi perbuatan maksiat yang setiap orang cenderung kepadanya, karena dorongan hawa nafsunya.³⁶

Hubungan ayat diatas dengan varibael disiplin kerja memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Pada dasarnya sikap disiplin

³⁶Aplikasi Tafsir Al-Qur'an, Surah Al-Asr, diakses 1 Desember 2021, pukul 12.15 WIB.

bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang relevan dan menjadi rujukan bagi landasan penelitian seperti yang dicantumkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aisyah Sri Ulina Nasution, (Skripsi, Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam negeri Sumatera Utara, Medan, 2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Tapsen (Persero) Cabang Utama Medan	Skripsi ini memfokuskan kepada faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tapsen (Persero) KCU Medan. dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah yaitu terletak pada metode penelitiannya. Yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif	Variabel independen pada penelitian Aisyah yaitu kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.
2	Riandhika Yossy	Pengaruh Kepemimpinan	Berdasarkan hasil uji-t dan	Persamaan penelitian ini	Penelitian Riandhika

	Kartikasari (Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2017)	n, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim0728 Wonogiri)	analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	dengan penelitian Riandhika yaitu terletak pada variabel depeden yaitu kinerja	Yosy Kartikasari dilakukan pada karyawan Kodim0728 Wonogiri. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
3	Hamni Fadlilah Nasution, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, Vol. 4 No. 2 Desember 2018.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidimpuan	Berdasarkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BNPB Padangsidimpuan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamni Fadlilah Nasution yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.	Penelitian Hamni Fadlillah yaitu untuk pegawai BNPB Padangsidimpuan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Tapanuli Selatan
4	Novita Marlia, (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung	Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, persentase tertinggi karyawan yang bisa digolongkan merasa kurang puas disebabkan oleh lingkungan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Novita yaitu membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai / karyawan.	Penelitian Novita menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan analisis kuantitatif.

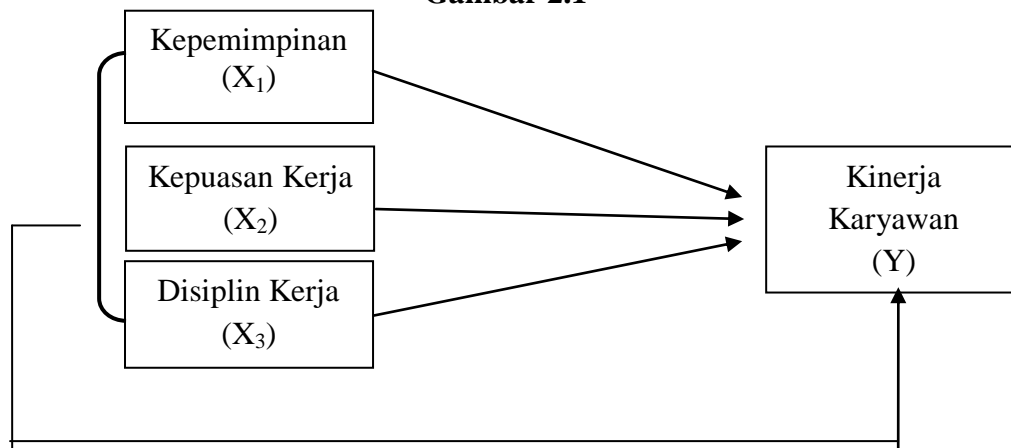
			kerja		
5	Fika Laela Qodarini, (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)	Berdasarkan hasil uji-t dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel dalam penelitian ini dan penelitian Fika sama-sama menggunakan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, disiplin, dan kepemimpinan dengan satu variabel dependen yaitu kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fika yaitu pada jumlah populasinya. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 30 orang sedangkan jumlah populasi pada penelitian Fika yaitu berjumlah 254 orang

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Dari berbagai teori yang telah peneliti uraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan.

Secara teoritik, kerangka berpikir dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut.

Gambar 2.1



Keterangan :

→ : Pengaruh masing-masing variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

[: Pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang sesuatu fenomena tertentu yang akan diselidiki. Ia berguna untuk membantu peneliti menentukan jalan pikirannya agar mencapai hasil penelitiannya.³⁷ Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian penulis atas permasalahan yang terjadi diatas, maka peneliti mengemukakan dugaan yaitu:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas

³⁷Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Utama, 2005), hlm. 62.

Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dinas

Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H₀₄ : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan

disiplin

kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas

Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H_{a4} : Terdapat pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja

secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan

Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu terletak di Dano Situmba, Sipirok, Tapanuli Selatan, Sumatera Utara 22742 pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan mulai Januari 2021 sampai Desember 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif terkait secara khas dengan proses induksi enumeratif (induksi yang ditarik atas dasar perhitungan).³⁸

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa Inggris *Population*, yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu, apabila disebutkan kata populasi, orang kebanyakan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan. Dalam metode penelitian kata populasi amat populer, digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang

³⁸Julia Branen, *Memadu Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), hlm. 12.

menjadi sasaran penelitian.³⁹ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁰ Kemudian pengambilan jumlah sampel berpedoman pada Suharni Arikunto yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang maka peneliti mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel.

D. Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam menentukan dokumentasi, peneliti menyelidiki

³⁹M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 99.

⁴⁰Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 118.

benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya. Dokumentasi yang diambil dalam penelitian ini seperti dokumen kerja, dan dokumentasi lapangan.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian kuantitatif adalah derajat ketetapan antara data yang terdapat di lapangan tempat penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang valid.

Untuk menguji validitas masing-masing item pertanyaan dari variabel penelitian, suatu variabel dikorelasikan dengan nilai total masing-masing butir pertanyaan dengan menggunakan teknik *product moment*. Kemudian nilai korelasi (r_{hitung}) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} artinya nilai korelasi yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini uji reliabelitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* > 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”. Jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.⁴¹

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Faktor*).⁴² Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak menjadi multikolinearitas.

⁴¹Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data praktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 51.

⁴²Nur Asnawi dan Masyhur, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 176-179.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien *Spearman's rho*. Kriteria pengujian yaitu apabila nilai *Unstandardized residual* < 0,10 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Namun apabila nilai *Unstandardized residual* > 0,10 maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.⁴³

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi sebagai suatu teknik atau analisis statistika yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian analisis regresi digunakan untuk mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$K_j = a + b_1K + b_2KK + b_3DK + e$$

Keterangan :

K_j = Kinerja

a = Konstanta

⁴³*Ibid*, hlm. 108-110.

- b_1K = Koefisien untuk variabel kepemimpinan
 b_2KK = Koefisien untuk variabel kepuasan kerja
 b_3DK = Koefisien untuk variabel disiplin kerja
 e = *Error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka sejauh mana kesesuaian persamaan regresi tersebut dengan data. Koefisien Determinan (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X_1X_2) terhadap variabel dependen (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 berarti bahwa variasi dalam variabel independen dapat menjelaskan dengan baik variabel dependen.

b. Uji t (t-hitung) atau Parsial

Uji parsial (t-hitung) adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara parsial.

Kriteria pengujian ialah:

- 1) Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* secara individual berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

c. Uji F (F-hitung) atau Uji Simultan

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan kepercayaan sebesar 90% dan taraf signifikan sebesar 10%. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengujian ini sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti masing-masing variabel *independent* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti masing-masing variabel *independent* secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.⁴⁴

⁴⁴Duwi Priyatno, *Op. Cit*, hlm. 158.

BAB IV

HASIL PENELITIAN/PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Berawal dari nama Transito Transmigrasi dan didirikan pada Tahun 1982 Dana APBN Tahun Anggaran 1982/1983, Transito Transmigrasi adalah untuk tempat penampungan warna Transmigrasi yang akan ditempatkan adalah ke lokasi yang baru. Lokasi transmigrasi yang ada di Kabupaten Tapanuli Selatan sebelum pemekaran antara lain:

- | | |
|-------------------------------|------------|
| 1. Batang Pane | : 3 Lokasi |
| 2. Distran Sosa | : 8 Lokasi |
| 3. Hardio/Nandian/Bunan Dolak | : 3 Lokasi |
| 4. Mondang | : 1 Lokasi |
| 5. Pirna Barumun | : 1 Lokasi |
| 6. Rianiate | : 2 Lokasi |
| 7. Sinunukan | : 6 Lokasi |
| 8. Kampung Kapas | : 2 Lokasi |
| 9. Bindungan Panyanggar | : 4 Lokasi |
| 10. Batahan | : 4 Lokasi |
| 11. Sikara-kara | : 4 Lokasi |
| 12. Tabunyung | : 1 Lokasi |
| 13. Singkuang | : 1 Lokasi |

Dalam waktu sedang berjalannya pembangunan di daerah maka transito dipergunakan untuk Kantor dan menjadi Kantor Departemen Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan, dengan adanya perubahan maka Kantor Departemen Transmigrasi berubah menjadi Departemen Kantor Departemen Transmigrasi dan Pemukiman Perambah Hutan Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan adanya Otonomi Daerah maka berubah menjadi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan. Sejak Tahun 2008 Kantor Tenaga Kerja berubah nama menjadi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Tapanuli Selatan sesuai dengan PERDA Nomor 13 Tahun 2008 sampai dengan sekarang.

Peraturan Bupati Tapanuli Selatan Nomor 15 Tahun 2018 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan daerah Kabupaten Tapanuli Selatan terdapat pada:

- a. Undang-undang darurat nomor 7 tahun 1956 tentang pembentukan daerah otonom kabupaten-kabupaten dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1956 nomor 58, tamabahn lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 1092).
- b. Undang-undang nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2011 nomor 82, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomo 5234).

- c. Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 nomor 244 tambahan Negara Republik Indonesia nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa terakhir dengan undang-undang nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 nomor 58, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5679).

Keputusan Bupati Tapanuli Selatan nomor 188.45/662/KPT/2017 tentang pembentukan lembaga kerja sama tripartit periode tahun 2017-2021 terdapat pada:

- a. Undang-undang darurat nomor 7 tahun 1956 tentang pembentukan daerah otonom kabupaten-kabupaten dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1956 nomor 58, tambahan lembaga Negara Republik Indonesia nomor 1092).
- b. Undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2011 nomor 82, tambahan Negara Republik Indonesia nomor 5234).
- c. Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 nomor 244 tambahan Negara Republik Indonesia nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa terakhir dengan undang-undang nomor 9 tahun

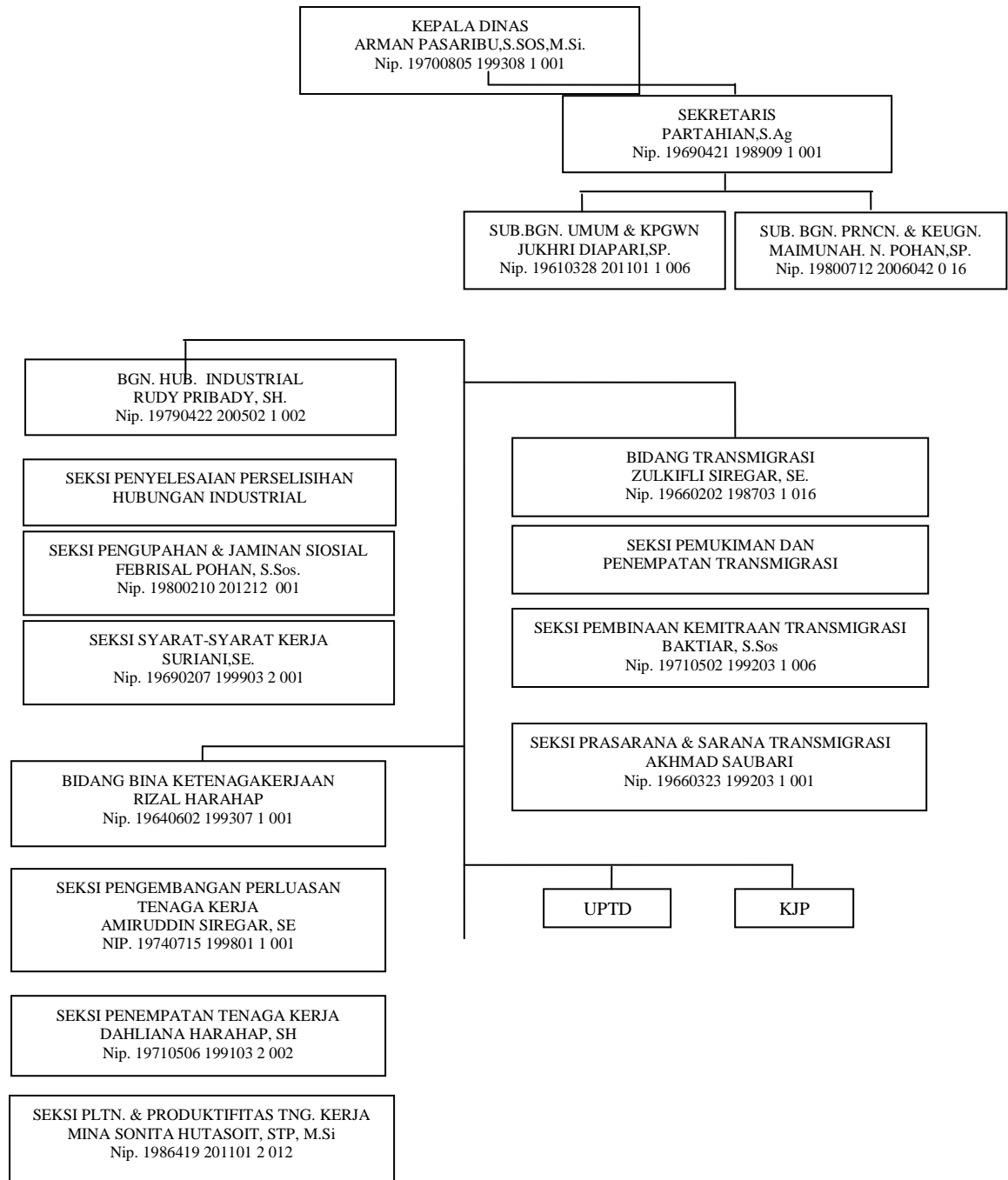
2015 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 nomor 58, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5697).

Keputusan Bupati Tapanuli Selatan nomor 188.45/662/KPT/2017 tentang pembentukan lembaga kerja sama tripartit periode tahun 2017-2021 terdapat pada:

- a. Undang-undang darurat no 7 tahun 1956 tentang pembentukan daerah otonom kabupaten-kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1956 nomor 58, tambahan lembar Negara Republik Indonesia nomor 3989).
- b. Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia no 8 tahun 2005 tentang tata cara kerja dan susunan organisasi LKS Tripartit (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2017 tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 8 tahun 2015 tentang tata cara dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit;
- c. Peraturan Bupati nomor 94 tahun 2016 tentang uraian tugas dan fungsi serta tata cara kerja Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan (berita Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2016 nomor 669)

2. Struktur Organisasi

Gambar 3.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN
DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN



B. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian menetapkan 30 responden. Kemudian dalam karakteristik responden yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin dan umur. Hal ini dapat diuraikan berdasarkan pembahasan berikut.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JenisKelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	19 orang	63,3
2	Perempuan	11 orang	36,6
Jumlah		30 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin Laki-Laki lebih banyak dibandingkan dengan Perempuan dengan persentase jenis kelamin laki-laki 63,3% sedangkan responden perempuan hanya 36,6%.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

NO	UsiaResponden	Jumlah	Persentase
1	25-30	4 Orang	13,3%
2	31-35	5 Orang	16,6%
3	36-40	4 Orang	13,3%
4	41-45	2 Orang	6,6%
5	46-50	7 Orang	23,3%
6	>51	8 Orang	26,6%

Jumlah	30 Orang	100%
---------------	-----------------	-------------

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia 25-30 tahun yaitu 4 orang dengan persentase 13,3%. Kemudian responden berusia 31-35 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16,6%. Selanjutnya responden berusia 36-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%. Selanjutnya dengan responden usia paling sedikit 41-45 tahun hanya 2 orang dengan persentase 6,6%. Selanjutnya responden berusia 46-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%. Dilanjut usia 51 keatas sebanyak 8 orang dengan persentase 26,6%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji validitas kepemimpinan

Hasil uji validitas kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,796	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=28$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3061$	Valid
Item2	0,857		Valid
Item3	0,730		Valid
Item4	0,780		Valid
Item5	0,805		Valid
Item6	0,683		Valid
Item7	0,701		Valid
Item8	0,818		Valid
Item9	0,656		Valid
Item10	0,662		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan pada tabel menunjukkan bahwa nilai pada seluruh item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1) dinyatakan Valid.

b. Uji validitas kepuasan kerja

Hasil uji validitas kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,656	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 28$. Pada taraf signifikansi sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3061$	Valid
Item2	0,372		Valid
Item3	0,736		Valid
Item4	0,813		Valid
Item5	0,479		Valid
Item6	0,528		Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja pada tabel menunjukkan bahwa nilai pada seluruh item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_2) dinyatakan Valid.

c. Uji validitas disiplin kerja

Hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5
Uji Validitas Disiplin kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,392	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 28$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3061$	Valid
Item2	0,782		Valid
Item3	0,887		Valid
Item4	0,822		Valid
Item5	0,936		Valid
Item6	0,897		Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja pada tabel menunjukkan bahwa nilai pada seluruh item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_3) dinyatakan Valid.

d. Uji validitas kinerja

Hasil uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.6
Uji Validitas Kinerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,350	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 28$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3061$	Valid
Item2	0,682		Valid
Item3	0,757		Valid
Item4	0,578		Valid
Item5	0,674		Valid
Item6	0,601		Valid
Item7	0,465		Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Hasil uji validitas variabel kinerja pada tabel menunjukkan bahwa nilai pada seluruh item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (Y) dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Berikut hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas pada Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas Kepemimpinan dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,914 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

Dari hasil uji reliabilitas kepemimpinan dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,789 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

b. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Berikut hasil uji reliabilitas kepuasan kerja.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Pada Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,654 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

c. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Berikut hasil uji reliabilitas disiplin kerja.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Pada Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari hasil uji reliabilitas disiplin kerja dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,800 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

d. Uji Reliabilitas Kinerja

Berikut hasil uji reliabilitas kinerja.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Pada Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	7

Sumber: Data diolah, 2021.

3. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk, mean, maksimum, minimum

Tabel 3.11
Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	30	33	50	44.20	4.536
Kepuasan Kerja	30	20	29	25.37	2.109
Disiplin Kerja	30	14	30	25.93	3.383
Kinerja	30	26	35	30.10	2.280
Valid N (listwise)	30				

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82611302
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.068
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan nilai tabel yang ada diatas nilai signifikansinya $P > 0,1$ maka distribusinya Normal, nilai signifikasnya $0,200 > 0,1$ memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.536	1.865
	KepuasanKerja	.760	1.315
	DisiplinKerja	.485	2.062
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Pengolahan Data:2021

Berdasarkan tabel di atas nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan ialah $1,865 < 10,00$, variabel Kepuasan Kerja ialah $1,315 < 10,00$, variabel Disiplin Kerja ialah $2,062 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan nilai VIF dari tabel diatas lebih kecil dari 10,00 (VIF < 10,00).

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel Kepemimpinan ialah $0,536 > 0,10$, variabel Kepuasan Kerja ialah $0,760 > 0,10$, variabel Disiplin Kerja ialah $0,484 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,10 (*Tolerance* > 0,10). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14
Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.284	.733**	.079
		Sig. (2-tailed)	.	.129	.000	.680
		N	30	30	30	30
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.284	1.000	.396*	.122

	Sig. (2-tailed)	.129	.	.030	.519
	N	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.733**	.396*	1.000	.011
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.	.953
	N	30	30	30	30
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.079	.122	.011	1.000
	Sig. (2-tailed)	.680	.519	.953	.
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa Variabel X_1 , X_2 dan X_3 mempunyai nilai Signifikan lebih besar dari 0,1 dengan nilai X_1 0,680 > 0,1, X_2 0,519 > 0,1 dan X_3 0,953 > 0,1 artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.15
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.412	4.781		3.851	.001
	Kepemimpinan	.333	.108	.663	3.091	.005

KepuasanKerja	-.074	.195	-.069	-.381	.706
DisiplinKerja	-.045	.152	-.066	-.294	.771
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 3,091 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$, hasil t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,7056. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,091 > 1,7056$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,381 < 1,7056$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil uji t variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,294 < 1,7056$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.16
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.994	3	17.998	4.839	.008 ^b
	Residual	96.706	26	3.719		
	Total	150.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diperoleh F_{hitung} adalah 4,839 dan F_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ atau $30 - 3 - 1 = 26$ sehingga F_{tabel} yang diperoleh 2,31. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,839 > 2,31$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja.

6. Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.17
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.412	4.781		3.851	.001
	Kepemimpinan	.333	.108	.663	3.091	.005
	KepuasanKerja	-.074	.195	-.069	-.381	.706
	DisiplinKerja	-.045	.152	-.066	-.294	.771

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari data uji hasil regresi linier berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$K_j = a + b_1 K_p + b_2 K_k + b_3 D_k + e$$

$$K_j = 18,412 + 0,333 K_p + (-0,074) K_k + (-0,045) D_k + 4,781$$

Dan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstan adalah sebesar 18,412 artinya jika variabel Kepemimpinan (Kp),Kepuasan Kerja (KK), dan Disiplin Kerja (DK) nilai 0, maka Kinerja (Kj) nilainya 18,412.
- 2) Nilai Koefisien Kepemimpinan adalah sebesar 0,333 artinya apabila variabel Kepemimpinan (Kp) ditambah 1 satuan maka variabel Kinerja (Kj)naik sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan (Kp) dengan kinerja karyawan (Kj).
- 3) Nilai Koefisien Kepuasan Kerja adalah sebesar (-0,074) artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (KK) ditambah 1 satuan maka variabel Kinerja (Kj) naik sebesar (-0,074) satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Kepuasan Kerja (KK)dengan Kinerja (Kj).
- 4) Nilai Koefisien Disiplin Kerja (DK) sebesar (-0,045) artinya apabila variabel Disiplin Kerja (DK) ditambah 1 satuan maka variabel Kinerja (Kj) naik sebesar (-0,045) satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Disiplin Kerja (KK) dengan Kinerja (Kj).

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.18
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.284	1.929
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KepuasanKerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,599 artinya kolerasi antara variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan terjadi hubungan Kuat. Nilai R^2 sebesar 0,358 artinya variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja mampu menjelaskan variabel dependen atau Kinerja Sebesar 35,8%. Sedangkan 64,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti uji dari judul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan” dengan jumlah responden 30 pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, maka pembahasan hasil penelitian yang diperoleh adalah:

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$K_j = 18,412 + 0,333 K_p + (-0,074) K_k + (-0,045) DK + 4,781$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-t_{hitung} -3,091 < -t_{tabel} - 1,7056$ atau $t_{hitung} 3,091 > t_{tabel} 1,7056$ maka H_{01} ditolak dan artinya H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan Teori kepemimpinan Ralph Inteligencia dalam buku Veithzal Rivai yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi mengemukakan bahwa pemimpin lebih pintar dari pengikut-pengikutnya. Perbedaan inteligensia yang ekstrem antara pemimpin dan bawahan yang dapat menimbulkan gangguan. Sebagai contoh, seorang pemimpin dengan IQ yang cukup tinggi berusaha untuk memengaruhi suatu kelompok yang anggotanya memiliki IQ rata-rata kemungkinan tidak akan mengerti mengapa anggota-anggotanya tidak memahami persoalannya. Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa lebih memahami apa saja masalah yang membuat bawahan sering tidak sejalan maupun berlawanan dengan arahan maupun pekerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riandhika Yossy Kartikasari yang berjudul pengaruh

kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap karyawan (Studi kasus pada Karyawan Kodim0728 Wonogiri) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,673 > 2,004$).

Kesimpulannya, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Pada dasarnya kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Kepuasan dalam bekerja dapat berdampak pada peningkatan dan penurunan kinerja. Jika seorang pegawai puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan tinggi. Sebaliknya, jika tidak puas terhadap pekerjaannya pegawai tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang mengakibatkan kinerjanya rendah.

Persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$Kj = 18,412 + 0,333 Kp + (-0,074) KK + (-0,045) DK + 4,781$$

Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,381 < 1,7056$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik sehingga tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dalam Sinambela yang berjudul kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasinya mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah Sri Ulina Nasution yang berjudul Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Tapsen (Persero) Cabang Utama Medan, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulannya, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Kepuasan kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi seyogianya memperoleh perhatian dan apresiasi dari pimpinan sehingga pegawai merasa memperoleh penghargaan atas kepuasan mereka. Bagi pegawai yang tidak puas

harus dicari tahu penyebab ketidakpuasannya dan dapat diatasi sehingga tidak berlarut-larut yang mengakibatkan tindakan negatif dari pegawai.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam suatu organisasi dan juga norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi suatu tujuan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin dalam bekerja.

Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,294 < 1,7056$).

Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamni Fadlilah Nasution yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Fika Laela Qodarini yang berjudul analisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian

produksi PT. Nyonya Meneer, Semarang) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulannya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh kurangnya penyesuaian dari diri individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya sehingga tidak dapat menciptakan suatu kedisiplinan. Disiplin kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Hal ini mungkin juga disebabkan oleh proses pembelajaran yang tidak efektif dari pemimpin dan kurang memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Sehingga sikap disiplin kerja tidak mudah di terapkan oleh pegawai.

d. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dan mewujudkan sasaran atau tujuan yang tetuang dalam perencanaan strategis dinas.

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana $F_{hitung} 4,839 > F_{tabel} 2,31$, maka dapat disimpulkan bahwa adapengaruh antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fika Laela Qodariniyang berjudul analisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer, Semarang) bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

E. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selain Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja. Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 35,8% terhadap Kinerja, sedangkan 64,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran dan integrasi para responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.
3. Keterbatasan tempat penelitian, dimana peneliti hanya bisa meneliti di Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Dari banyaknya keterbatasan penelitian ini peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai faktor-fakto yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan $R^2 = 0,358$ atau sama dengan 35,8%, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan secara parsial, yang dibuktikan dengan $-t_{hitung} -3,091 < -t_{tabel} -1,7056$ atau $t_{hitung} 3,091 > t_{tabel} 1,7056$.
2. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel} (-0,381 < 1,7056)$
3. Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel} (-0,294 < 1,7056)$.
4. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan, yang dibuktikan dengan $F_{hitung} 4,839 > F_{tabel} 2,31$.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Bagi pegawai diharapkan tetap mempertahankan kinerjanya terhadap hasil produk pada perusahaan itu sendiri.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti faktor - faktor yang memengaruhi kinerja yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variable – variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja. agar terlihat perbedaan dari hasil penelitian yang akan diteliti nantinya.
3. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, sebaiknya melakukan peningkatan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan gaji yang sesuai, dan bisa juga memberikan penghargaan berupa materiil maupun non material sehingga dengan begitu pegawai akan merasa senang dan puas sehingga akan lebih disiplin dan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ais Zakiyudin, *Manajemen Bisnis* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Alvin Fadila Helmi, *Disiplin Kerja, dalam Jurnal Buletin Psikologi*, Vol. 4, No. 2, Desember 1996.
- Ambar Teguh dan Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Amirullah, *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Amirullah, *Pengantar Manajemen* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Aplikasi Tafsir Al-Qur'an, Surah Al-Asr, diakses 1 Desember 2021, pukul 12.15 WIB.*
- Buchari Alma, *Kewirausahaan* Bandung: ALFABETA, 2008.
- Danang Sunyoto, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Erlangga, 2002.
- Departemen Agama RI, *Al- Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* Jakarta: CV Penerbit J-ART, 2004.
- Djarmiko, *Perilaku Organisasi* Bandung: Alfabeta, 2005.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data praktis* Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bogor: IN MEDIA, 2014.
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: ANDI, 2006.
- H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Gramedia Utama, 2005.
- Jukhri Diapari, *Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Tgl 04 Maret 2021, Pukul 14.35.*
- Julia Branen, *Memadu Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Mangkunegara, AP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Resda Karya, 2001.
- Nur Asnawi dan Masyhur, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Peraturan Bupati aTapanuli Selatan Nomor 94Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.*
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* Jakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi* Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Tuti Soleha, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktifita Kerja Karyawan, dalam Jurnal Islaminomic, vol. Vol. 7, No. 1, 2016.*

SUMBER LAIN

Aisyah Sri Ulina Nasution, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Tapsen (Persero) Cabang Utama Medan” dalam Skripsi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam negeri Sumatera Utara 2018.

Fika Laela Qodarini, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)” dalam Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang 2015.

Nasution, Hamni Fadlilah. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidimpuan*, dalam Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam Vol. 4, No. 2, Juli-Desember 2018.

Novita Marlia, “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung” dalam Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung 2010.

Peraturan Bupati Tapanuli Selatan Nomor 94 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Riandhika Yossy Kartikasari, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri)” dalam Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta 2017.

Tuti Soleha, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan*, dalam Jurnal Islaminomic Vol. 7, No 1, April 2016.

Wawancara Jukhri Diapari, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Tgl. 04 Maret 2021, Pukul 14.35 WIB.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

Nama : Dinda Alwiyah Nasution
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tgl.Lahir : Sabungan Julu, 03 Juni 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 4 dari 5 bersaudara
Alamat Lengkap : Sabungan Sipabangun, Kec. Padangsidempuan
Hutaimbaru, Kota Padangsidempuan
Telepon/No.Hp : 0822-7699-0782
Motto Hidup : Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu
E-Mail : dindanasutionpsp@gmail.com

II. DATA ORANG TUA

Ayah : Wahidin Jufri Nasution
Pekerjaan : Pedagang
Ibu : Suswanti Lubis
Pekerjaan : Pedagang
Alamat : Sabungan Sipabangun, Kec. Padangsidempuan
Hutaimbaru, Kota Padangsidempuan

III. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2009 : SD N 200409 Sabungan Julu
Tahun 2009-2012 : MTs YPKS (Yayasan Pendidikan Karya Setia)
Padangsidempuan
Tahun 2012-2015 : MAN 1 Padangsidempuan
Tahun 2016-2021 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah
IAIN Padangsidempuan.

X1.6	Pearson Correlation	.493**	.609*	.349	.430*	.513**	1	.555**	.665**	.160	.344	.683**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.059	.018	.004		.001	.000	.398	.063	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.531**	.526*	.479*	.350	.420*	.555**	1	.767**	.279	.464**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.007	.058	.021	.001		.000	.135	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.585**	.746*	.656*	.439*	.513**	.665**	.767**	1	.422*	.354	.818**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.015	.004	.000	.000		.020	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.474**	.570*	.573*	.453*	.453*	.160	.279	.422*	1	.595**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.001	.012	.012	.398	.135	.020		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.291	.363*	.418*	.584*	.662**	.344	.464**	.354	.595**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.119	.048	.022	.001	.000	.063	.010	.055	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.796**	.857*	.730*	.780*	.805**	.683**	.701**	.818**	.656**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Kepuasan Kerja

(X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.170	.520**	.344	.149	.136	.656**
	Sig. (2-tailed)		.368	.003	.063	.431	.473	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.170	1	.099	.365*	-.179	-.152	.372*
	Sig. (2-tailed)	.368		.602	.047	.343	.421	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.520**	.099	1	.518**	.124	.347	.736**
	Sig. (2-tailed)	.003	.602		.003	.513	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.344	.365*	.518**	1	.370*	.272	.813**
	Sig. (2-tailed)	.063	.047	.003		.044	.146	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.149	-.179	.124	.370*	1	.350	.479**
	Sig. (2-tailed)	.431	.343	.513	.044		.058	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.136	-.152	.347	.272	.350	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.473	.421	.060	.146	.058		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.656**	.372*	.736**	.813**	.479**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.000	.000	.007	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Output Disiplin Kerja (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.455*	.091	.126	.276	.322	.392*
	Sig. (2-tailed)		.011	.631	.509	.140	.083	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.455*	1	.568**	.488**	.703**	.637**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.011		.001	.006	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.091	.568**	1	.827**	.821**	.718**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.631	.001		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.126	.488**	.827**	1	.677**	.659**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.509	.006	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.276	.703**	.821**	.677**	1	.867**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.322	.637**	.718**	.659**	.867**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.392*	.782**	.887**	.822**	.936**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Kinerja (Y)
Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.208	.000	-.063	.033	.272	.260	.350
	Sig. (2-tailed)		.271	1.000	.740	.861	.146	.166	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.208	1	.391*	.359	.573**	.339	.062	.682**
	Sig. (2-tailed)	.271		.032	.051	.001	.067	.745	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.000	.391*	1	.537*	.614**	.433*	.133	.757**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.032		.002	.000	.017	.482	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.063	.359	.537**	1	.135	.155	-.054	.578**
	Sig. (2-tailed)	.740	.051	.002		.476	.413	.778	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.033	.573*	.614**	.135	1	.327	.233	.674**
	Sig. (2-tailed)	.861	.001	.000	.476		.077	.215	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.272	.339	.433*	.155	.327	1	.135	.601**
	Sig. (2-tailed)	.146	.067	.017	.413	.077		.477	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.260	.062	.133	-.054	.233	.135	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.166	.745	.482	.778	.215	.477		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.350	.682*	.757**	.578*	.674**	.601**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.000	.001	.000	.000	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	30	33	50	44.20	4.536
Kepuasan Kerja	30	20	29	25.37	2.109
Disiplin Kerja	30	14	30	25.93	3.383
kinerja	30	26	35	30.10	2.280
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 4. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.67	16.782	.742	.902
X1.2	39.80	15.476	.804	.897
X1.3	39.90	16.990	.658	.906
X1.4	39.87	16.051	.706	.904
X1.5	39.83	16.144	.742	.901
X1.6	39.80	17.407	.608	.909
X1.7	39.67	17.609	.637	.908
X1.8	39.77	16.323	.764	.900
X1.9	39.90	17.679	.581	.910
X1.10	39.60	17.834	.593	.910

Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.03	3.137	.439	.591
X2.2	21.33	3.885	.115	.699
X2.3	21.30	2.976	.562	.544
X2.4	21.27	2.616	.651	.493
X2.5	20.90	3.679	.262	.651

X2.6	21.00	3.517	.298	.641
------	-------	-------	------	------

**Disiplin Kerja (X₃)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	47.10	43.679	.336	.809
X3.2	47.27	40.133	.746	.779
X3.3	47.73	36.616	.856	.750
X3.4	47.57	38.461	.783	.766
X3.5	47.87	35.499	.917	.739
X3.6	47.73	37.444	.872	.756
Total	25.93	11.444	1.000	.890

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25.90	4.714	.180	.656
Y2	25.47	3.913	.538	.568
Y3	25.77	3.771	.642	.541
Y4	26.00	3.724	.267	.666

Y5	25.63	3.895	.521	.570
Y6	25.70	4.079	.432	.596
Y7	26.13	4.189	.167	.688

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82611302
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.068
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.536	1.865
	KepuasanKerja	.760	1.315
	DisiplinKerja	.485	2.062

- a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas Correlations

			Kepemi mpinan	Kepuasa nKerja	DisiplinK erja	Unstandar dized Residual
Spearman' rho	Kepemimpi nan	Correlation Coefficient	1.000	.284	.733**	.079
		Sig. (2- tailed)	.	.129	.000	.680
		N	30	30	30	30

KepuasanK erja	Correlation Coefficient	.284	1.000	.396*	.122
	Sig. (2- tailed)	.129	.	.030	.519
	N	30	30	30	30
DisiplinKer ja	Correlation Coefficient	.733**	.396*	1.000	.011
	Sig. (2- tailed)	.000	.030	.	.953
	N	30	30	30	30
Unstandard ized Residual	Correlation Coefficient	.079	.122	.011	1.000
	Sig. (2- tailed)	.680	.519	.953	.
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.412	4.781		3.851	.001
	Kepemimpinan	.333	.108	.663	3.091	.005
	KepuasanKerja	-.074	.195	-.069	-.381	.706
	DisiplinKerja	-.045	.152	-.066	-.294	.771

a. Dependent Variable: Kinerja

Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.994	3	17.998	4.839	.008 ^b
	Residual	96.706	26	3.719		
	Total	150.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KepuasanKerja, Kepemimpinan

Uji Koefisien Diterminasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.284	1.929

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KepuasanKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel r untuk df = 51-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Tabel r untuk df = 51-100

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226

Tabel r untuk df = 51-100

100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
------------	--------	--------	--------	--------	--------

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74

133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

DOKUMENTASI

Pengisian Kuesioner (angket) oleh sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Bapak Partahian, S.Ag.



Pengisian Kuesioner (angket) di ruangan Bidang Bina Ketenagakerjaan.



Pengisian Kuesioner (angket) di ruangan Bidang Hubungan Industrial.



Pengisian Kuesioner (angket) di ruangan Perencanaan dan Keuangan.



Pengisian Kuesioner (angket) di ruangan Bidang Transmigrasi.



Pengisian Kuesioner (angket) di ruangan Perencanaan dan Keuangan.



Pengisian Angket di ruangan SUB. Bagian Umum dan Kepegawaian.



Pengisian Angket di ruangan Bagian Perencanaan dan Keuangan.



Pengisian Kuesioner (angket) oleh Kepala SUB. Bagian Umum dan Kepegawaian, Bapak Jukhri Diapari, SP.



Pengisian Angket di ruangan Bidang Transmigrasi.









KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Por
piran : 709 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/03/2020

3 Maret 2020

: Penunjukan Pembimbing Skripsi

Bapak/Ibu;
Windari : Pembimbing I
Ja'far Nasution : Pembimbing II

Engan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan
hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi
mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Dinda Alwiyah Nasution
NIM : 1640200022
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas
Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa
tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila
diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

of : 000/In.14/G.1/G.4c/TL.00/04/2021
: Mohon Izin Riset

13 April 2021

Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
jangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Dinda Alwiyah Nasution
NIM : 1640200022
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan
Judul: "Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan
Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan
izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan
terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik
Abdul Wasseer Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
DINAS KETENAGAKERJAAN DAERAH

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan Kode Pos. 22742
Telepon. (0634-4345036) Faks. (0634-4345036)
E-mail; naker.tapsel@gmail.com Website; naker.tapselkab.go.id

Sipirok, 08 Juni 2021

560/ 070 /2021
Biasa

Mohon Izin Riset An. Dinda Alwiyah
Nasution

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan
Di-

Padangsidempuan

Menindaklanjuti Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Program Studi
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Padangsidempuan Nomor : 888/In.14/G.1/G.4c/TL.00/04/2021
tanggal 13 April 2021 perihal Mohon Izin Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, bersama ini kami memberi izin
kepada;

Nama	: Dinda Alwiyah Nasution
NIM	: 1640200022
Semester	: X (sepuluh)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

untuk melaksanakan Riset Skripsi yang berjudul "**Faktor - Faktor Yang
Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Daerah
Kabupaten Tapanuli Selatan**" pada Dinas Ketenagakerjaan Daerah
Kabupaten Tapanuli Selatan.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan seperlunya, atas perhatian
diucapkan terimakasih.

An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
PARTANATA, S.Ag
NIP. 196904211989091001



busan :
Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan;