

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga di dalam perusahaan, karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan dan operasional perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius dari pemimpin yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penegelolaan manusia yang berada didalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi **Ati (2009)**.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **Kasmir (2016)** suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Dengan defenisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya kepemimpinan dan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

budaya organisasi. Dimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan eksternal yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat kompetitor. Lingkungan internal yaitu visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja
Wirawan (2009).

PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar adalah Perusahaan Swasta yang bergerak pada bidang usaha Agroindustri. Komoditas utama yang dikelola PT. Central Lubuk Sawit (CLS) yaitu kelapa sawit. Arah pengembangan kelapa sawit dilakukan melalui usaha horizontal dan vertikal. Pengembangan horizontal melalui perluasan areal terutama kebun plasmah / pola KKPA. Sedangkan pengembangan yang bersifat vertikal merupakan strategi membangun Down Stream Industri dimana di dalamnya terdapat Industri pemanfaatan sisa olahan seperti pupuk kompos.

PT. Central Lubuk Sawit (CLS) mempunyai lokasi unit kerja di kabupaten Kampar, Siak Hulu tepatnya di Desa Kepau Jaya, yang memiliki 2 divisi dan 1 unit kantor kebun untuk penghubung ke kantor pusat gedung Central Plantation Service Lt.III Jl. HR. Subrantas No.134 Tampan, Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa terjadi fenomena kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar mengalami fluktuasi pada tahun 2012 dan tahun 2017, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat persentase (%). Hal ini disebabkan karena masalah kepemimpinan dan budaya organisasi yang terjadi di dalam perusahaan yang tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu kepemimpinan dan budaya organisasi sangatlah penting karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Kemudian untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian perusahaan pada PT. Central Lubuk Sawit dalam 6 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Produksi TBS (Kg)	Harga TBS/Kg	Jumlah Penjualan TBS (Rp)	Target Penjualan TBS (Rp)	Tingkat Persentase (%)
2012	110	18.016.241	1.365,71	24.604.960.496	29.723.955.250	83
2013	110	15.165.490	1.274,58	19.329.630.244	29.723.955.250	65
2014	115	16.966.881	1.688,66	28.651.293.269	29.723.955.250	96
2015	115	18.920.068	1.153,59	21.826.001.244	29.723.955.250	73
2016	119	15.364.571	1.705,37	26.202.278.446	29.723.955.250	88
2017	123	15.921.112	1.779,02	28.323.976.670	29.723.955.250	95
Total	692	100.354.363		148.938.140.369		

Sumber : <http://disbun.kaltimprov.go.id>

Sumber : HRD PT. Central Lubuk Sawit 2018

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar dapat disimpulkan bahwa jumlah penjualan Tandan Buah Segar (TBS) mengalami fluktuasi, yang tentunya akan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

mempengaruhi target perusahaan. PT. Central Lubuk Sawit sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan hasil penjualan perusahaan, dan berhubungan dengan program untuk membantu masyarakat, pengusaha, dan pemerintah dalam mendistribusikan minyak sawit dan inti sawit (kernel) keluar negeri (ekspor) dan di dalam negeri.

Bagi suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Pada dasarnya lingkungan internal lebih banyak mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dari pada yang bersifat eksternal. Kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan pengawasan kepada karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

akan berdampak terhadap efektifitas waktu penyelesaian tugas yang di bebankan. Selain itu peran pimpinan dalam meningkatkan hasil kerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan dorongan semangat dalam bekerja.

Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins (2008) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah kepribadian yang tercermin dalam sifat dan watak yang unggul sehingga keunggulan itu menimbulkan pengaruh terhadap pihak yang dipimpin. Sifat dan watak bisa diwujudkan dalam bingkai budaya perusahaan yang tercipta di dalamnya. Artinya, budaya organisasi memiliki relevansi dengan kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Permasalahan kepemimpinan yang ada di PT. Central Lubuk Sawit (CLS) berdasarkan narasumber yang di wawancara atas nama Tanjung (karyawan) pada tanggal 21 Februari 2018 pukul 12.30 yaitu kurang dekatnya hubungan antara pemimpin dengan karyawan. Yang mana kurang dekatnya hubungan tersebut dapat menimbulkan rasa kurangnya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal – hal yang lebih dari pada awalnya diharapkan pemimpin.

Permasalahan kepemimpinan yang ada pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) selanjutnya berdasarkan narasumber yang di wawancara atas nama Ponirin (karyawan) pada tanggal 21 Februari 2018 pukul 12.30 ialah tidak ada nya kemampuan seorang pemimpin untuk menyamakan visi masa depan dengan karyawannya, serta tidak mempertinggi kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Kurangnya kesadaran pemimpin untuk memotivasi karyawan, contoh nya dengan tidak memenuhi beberapa tuntutan kebutuhan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya sehingga hal itu akan mendorong para karyawan untuk lebih mementingkan diri sendiri dari pada perusahaan.

Budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini menentukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan **Siagian (2008).**

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Dalam bisnis, sistem – sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi.

PT. Central Lubuk Sawit (CLS) merupakan perusahaan yg bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dalam pengelolaanya perusahaan tersebut selama ini telah menerapkan budaya organisasi top – down, dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai keinginan pimpinan perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika pimpinan perusahaan dalam menentukan promosi-promosi bagi karyawannya lebih melihat kepada senioritas karyawan tersebut walaupun karyawan yang bersangkutan tidak memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja untuk bidang tersebut. Hal tersebut akan menimbulkan adanya kecemburuan dan timbul rasa ketidakadilan diantara karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Terdapat perbedaan budaya organisasi antara PT. Central Lubuk Sawit (CLS) dengan PT lain nya yang sama-sama bergerak di bidang kelapa sawit. Contohnya budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) yang dimana perusahaan ingin meningkatkan etika dan keakraban para karyawan, perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mewajibkan para karyawan untuk memakai seragam berlogo pada setiap hari senin dan selasa, melakukan briefing hanya pada saat-saat tertentu. Para karyawan memiliki budaya nya masing-masing dalam bekerja yang dimana perusahaan tidak menanggapi hal ini dengan serius, seperti karyawan lapangan tidak mengikuti briefing yang dilakukan oleh pengawas lapangan (mandor lapangan), ketika jam masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain, dengan sengaja datang ketika semua karyawan memulai proses kerja. Kebudayaan – kebudayaan seperti ini secara tidak langsung menghambat proses kerja perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi pada perusahaan tersebut dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya yang ada masih lemah dan berjalan kurang maksimal seperti masih seringnya para karyawan tidak memakai seragam pada hari yang ditentukan dan mengabaikan budaya 5S.

Adapun jumlah karyawan dan tingkat kehadiran karyawan yang terdapat pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Jumlah karyawan PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Staff	8	3	11
2	I/PANEN&PEMUAT	26	-	26
3	I/PERAWATAN	3	13	16
4	II/PEMANEN	31	-	31
5	II/PERAWATAN	3	19	22
6	TRANSPORT	17	-	17
Total				123

Sumber: HRD PT. Central Lubuk Sawit 2018

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ada 3 pekerja wanita yang berada di bagian staff dan 8 lagi adalah laki – laki, dimana mereka sudah mendapatkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Banyaknya pekerja laki-laki dikarenakan bagian staff tersebut merupakan personalia dari perusahaan tersebut.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Central Lubuk Sawit 2012 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan
		Alfa
2012	110	37
2013	110	46
2014	115	39
2015	115	47
2016	119	48
2017	123	55
Jumlah	692	272

Sumber: HRD PT. Central Lubuk Sawit 2018

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang alfa dari tahun 2012 sampai tahun 2017 mengalami peningkatan. Semakin bertambah jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa) dapat dikatakan bahwa hal itu tidak sesuai dengan budaya yang ada di PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar yaitu budaya yang berdasarkan nilai – nilai kewirausahaan, etika, kerjasama, dan komitmen, oleh karena hal itu mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi di PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar belum berjalan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang kurang bagus.

Mengingat pentingnya peran pemimpin dan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit penulis



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka dapat di buat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit (CLS) Siak Hulu, Kampar.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti untuk menjadi manajer yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang maksimal.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pemimpin untuk meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membagi penulisan ini dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang beberapa teori yang melanda penulisan yaitu, pengertian kinerja karyawan, pengertian kepemimpinan dan pengertian budaya organisasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan .

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat keadaan yang penulis temui pada perusahaan sedang diteliti. Diantaranya sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan, struktur organisasi, karyawan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Lubuk Sawit yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diselesaikan serta memberikan saran sebagai penutup.