

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN  
PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT TBK  
PERAWANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**MAWARNI BAHRI**  
**NIM. 11571201824**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN  
PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT TBK  
PERAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Riau

**OLEH**

**MAWARNI BAHRI**  
**NIM. 11571201824**



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MAWARNI BAHRI  
NIM : 11571201824  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX ( SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH  
KIAT PULP AND PAPER TBK PERAWANG  
Hari/Tanggal Ujian : RABU, 9 OKTOBER 2019

**DISETUJUI OLEH**

PEMBIMBING



**Meri Sandora, SE, MM**  
NIP. 19790505 200710 2 001

**MENGETAHUI**

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



**Dr. Drs. H. Muh. Said, HM., M.Ag., MM**  
NIP. 19620512 198903 1 003



**Ainun Mardiah, SE, MM**  
NIP. 19781203 200604 2 001

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MAWARNI BAHRI  
NIM : 11571201824  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX ( SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT  
PULP AND PAPER TBK PERAWANG  
Hari/Tanggal Ujian : RABU, 9 OKTOBER 2019

**DISETUJUI OLEH**

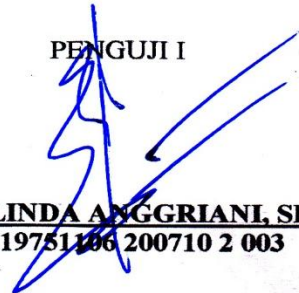
KETUA PENGUJI



**Dr. LENY NOFIANTI, MS, SE, M.Si, Ak.CA**  
NIP. 19751112 199903 2 001

**MENGETAHUI**

PENGUJI I



**IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si**  
NIP.19751106 200710 2 003

PENGUJI II



**FAKHRURROZI, SE, MM**  
NIP. 19670725 200003 1 002



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

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK PERAWANG

**MAWARNI BAHRI**  
**11571201824**

*Penelitian ini dilakukan pada Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang sebanyak 64 orang karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 64 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Adapun besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang sebesar 64,5%, sedangkan sisanya (35,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini*

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja



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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Ainun Mardhiah, SE, MM dan Ibu Astuti Meflinda, SE.,MM. selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.


**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.

Ibu Nurlasera, SE, M.Si selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Kedua Orang Tua dan keluarga besar atas doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi masalah dan rintangan yang ada.
9. Kepada Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Departemen Pulp Making 8 & 9 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 7 Agustus 2019

Penulis

MAWARNI BAHRI  
NIM : 11571201824



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II</b>	<b>TELAAH PUSTAKA</b>
2.1 Pengertian Manajemen .....	13
2.2 Kinerja Karyawan .....	17
2.3 Gaya Kepemimpinan.....	22
2.4 Stres Kerja.....	28
2.5 Pandangan Islam Mengenai Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja.....	37
2.6 Penelitian Terdahulu .....	42
2.7 Defenisi Operasional Variabel .....	43
2.8 Kerangka Pemikiran.....	44
2.9 Variabel Penelitian .....	46
2.10 Hipotesis .....	46
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	48
3.2 Populasi dan Sampel .....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.5 Skala Pengukuran .....	52



**BAB IV**

3.6	Metode Analisis Data.....	52
3.7	Uji Kualitas Data.....	53
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
3.10	Uji Hipotesis .....	58

**GAMBARAN UMUM**

4.1	Sejarah Berdirinya PT. Indah Kiat <i>Pulp and Paper</i> Tbk Perawang .....	61
4.2	Logo PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang ..	67
4.3	Visi, Misi Dan Tujuan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang .....	67
4.4	Letak Geografis PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang .....	68
4.5	Aktivitas PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.....	69
4.6	Produk yang dihasilkan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang .....	70
4.7	Struktur Organisasi Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.....	74

**BAB V**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Karakteristik Responden.....	78
5.2	Deskriptif Variabel.....	81
5.3	Uji Kualitas Data .....	87
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	90
5.5	Analisis Data Penelitian.....	95
5.6	Uji Hipotesis .....	97
5.7	Pembahasan.....	101

**BAB VI**

**PENUTUP**

6.1	Kesimpulan .....	109
6.2	Saran.....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Tahun 2016 – 2018 .....	3
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu.....	42
<b>Tabel 2.2</b>	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	43
<b>Tabel 5.1</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
<b>Tabel 5.2</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
<b>Tabel 5.3</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	80
<b>Tabel 5.4</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	81
<b>Tabel 5.5</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	82
<b>Tabel 5.6</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	84
<b>Tabel 5.7</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja...	86
<b>Tabel 5.8</b>	Uji Validitas.....	88
<b>Tabel 5.9</b>	Uji Reliabilitas.....	90
<b>Tabel 5.10</b>	Uji Multikolinieritas .....	92
<b>Tabel 5.11</b>	Hasil Uji Autokorelasi .....	95
<b>Tabel 5.12</b>	Analisis Regresi Berganda .....	95
<b>Tabel 5.13</b>	Uji F hitung.....	98
<b>Tabel 5.14</b>	(Uji t hitung) .....	100
<b>Tabel 5.15</b>	Koefisien Determinasi .....	96

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Pemikiran.....	45
<b>Gambar 4.1</b>	Logo PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang .....	67
<b>Gambar 4.2</b>	PM-8 & 9 Structure Organization .....	76
<b>Gambar 5.1</b>	Uji Normalitas Histogram .....	91
<b>Gambar 5.2</b>	Uji Normalitas Garis Plot.....	91
<b>Gambar 5.3</b>	Uji Heteroskedastisitas.....	94



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*), melainkan merupakan sistem terbuka (*open system*) yang harus merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Kemudian organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat





penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung prestasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Suwatno dan Priansa (2011)** menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Kinerja dilihat dari asal katanya adalah, terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer).



Penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pulp and paper yang berarti perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan bubur kertas (pulp) dan pembuatan lembaran kertas (paper) terbesar dengan menggunakan bahan baku kayu yang diolah menjadi bubur setelah itu di produksi menjadi kertas. PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk memiliki banyak divisi dimana divisi itu terbagi lagi atas beberapa Departemen. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada Departemen Pulp Making 8 & 9. Berikut disajikan tabel penilaian kinerja karyawan.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Tahun 2016 – 2018**

Penilaian Kinerja	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
	Jumlah Orang	Persen tase (%)	Jumlah Orang	Persen tase (%)	Jumlah Orang	Persen tase (%)
Sangat Baik	9	9,78	13	16,67	10	14,71
Baik	38	41,30	28	35,9	27	39,71
Cukup	40	43,48	32	41,02	25	36,76
Kurang	5	5,44	5	6,41	6	8,82
Total	92	100,00	78	100,00	68	100,00

*Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang, 2019*

Dari tabel dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tahun 2018 hanya 10 orang karyawan (14,71%) yang mendapatkan nilai sangat baik (A) dibanding tahun 2017 sebanyak 13 orang karyawan (16,67%). Hal ini dikarenakan masih sangat sedikit karyawan yang memenuhi standar operasional perusahaan (SOP) serta masih kesulitannya karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.



Penurunan kinerja juga terjadi karena karyawan bekerja dengan aturan yang terlalu kompleks seperti pimpinan memberikan pengawasan/pemantauan yang terlalu ketat dan peraturan yang terlalu kaku, tujuannya memang baik agar terciptanya sikap disiplin dan tertib untuk karyawan karyawan tersebut, namun peraturan yang terlalu kaku membuat karyawan kurang berprestasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun. Jadi pencapaian kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang berdasarkan data tersebut dapat dikatakan cenderung menurun.

Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen (pemimpin) dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu hidup, mati, maju, dan mundurnya sebuah organisasi. Menurut (Sunyoto,2013:24) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan tidak produktif dan kurang efektif sehingga berdampak pada tidak tercapainya karier yang menjadi cita – cita karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda.





Karakteristik tersebut sering disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. “Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan” **Hasibuan (2011:162)**.

Peneliti melakukan observasi awal yang dilakukan pada Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Pernyataan dari karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Bapak Frinanda Edo dan Bapak Rony Gusnaeldi menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan supervisornya dalam memimpin karyawan kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Komunikasi yang kurang baik dan kurang lancar ini disebabkan karena pemimpinnya banyak orang dari Negara lain seperti Taiwan Dampak dari permasalahan tersebut mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pemimpin sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Serta masih banyak terjadi nepotisme. Dan motivasi dari dalam diri karyawan pun sedikit menurun dikarenakan gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan kurang nyaman dalam pekerjaannya. **(Darmawan, 2013:192)** menyatakan bahwa



kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Seharusnya pemimpin meluangkan waktu lebih banyak untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari pemimpin yang terkadang secara tiba – tiba memerintah dengan instruksi yang tidak jelas. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan dimana pemimpinnya mengharapkan tingkat produktivitas dari karyawan. Pemimpin juga berpendapat bahwa keberhasilan dapat dicapai dari rasa takut karyawan apabila melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, hal itu akan menimbulkan kepatuhan yang tinggi pada pimpinan. Pemimpin juga menetapkan target yang menantang dan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan bahwa mereka dapat mencapai target produktivitas tersebut. Dalam penelitian Christilia P. Osoma (2013) yang menjelaskan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dari sumber Riausky.com Jumat, 28 Oktober 2016 , terkait isu pemutusan hubungan kerja (PHK) masal PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang akhir – akhir ini mengurangi jumlah karyawan cukup banyak melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Bahkan isu yang semakin berkembang PHK tidak lagi hanya terhadap karyawan yang berumur diatas 45 tahun dengan dalil program pensiun dini , tetapi juga terhadap karyawan muda yang dikeluarkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



dari struktur perusahaan. Kesempatan pensiun dini yang diberikan perusahaan dipandang sebagai penyegaran diperusahaan dan akan diganti dengan tenaga kerja baru yang disesuaikan. Setiap perubahan memiliki potensi bagi seseorang untuk kehilangan pekerjaan, penurunan upah, perubahan pekerjaan, perubahan peraturan, perubahan lingkungan, perubahan ekonomi, tidak dapat menerima tantangan yang datang dari terjadinya perubahan. Jadi persepsi karyawan yang berlebihan dan kekhawatiran karyawan terkait PHK massal yang dilakukan PT. Indah Kiat Pulp and Paper menjadi kan karyawan stres. Disamping itu salah satu dampak dari perubahan adalah stres kerja.

Menurut (Sunyoto, 2013:42) bahwa stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. (Sunyoto, 2013:44) tingkat stress yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu padat. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Artinya karyawan dalam perusahaan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada kinerjanya dalam bekerja.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan mengalami, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Berdasarkan permasalahan di atas, timbul ketertarikan penulis untuk meneliti masalah tersebut dalam penelitian ilmiah yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK PERAWANG”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:



- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang ??
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang ?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang





- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali dan menambahkan pengetahuan dilapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama dalam pengelolaan sumberdaya manusia didalam organisasi atau perusahaan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.



### 3. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini sebagai bahan tambahan referensi untuk melakukan penelitian tentang beban kerja dan stress kerja. Serta, dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami tentang hasil penelitian secara sistematis maka penulis membagi menjadi beberapa bab, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

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

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini serta membaas tentang hipotesis dan variabel penelitian.

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

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisa data.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, yang meliputi sejarah singkat produk, struktur organisasi, visi misi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

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

Pada bab ini akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan masalah.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya. Disamping itu pada bab ini akan disajikan beberapa saran-saran dan sumbangan pikiran yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan.

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

## TELAAH PUSTAKA

## 2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan pengertian manajemen yaitu **Sudarwan dan Yunan Danim (2010:18)** mengemukakan : Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

**Manullang (2012:198)** juga mengemukakan : Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna kegiahan kerja dari semua pekerjaan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan kerja dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan





mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan, dimana pencapaian tujuan dilakukan dengan melalui bantuan tangan orang lain. Untuk mencapai efisiensi serta efektifitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru baiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional.

#### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitik beratkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

Menurut **(Bangun, 2012)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

**(Hasibuan, 2011)** berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu ataupun seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya. Maka kegiatan-kegiatan pengolahan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, maka tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas yang telah ditetapkan. Tidak hanya pengertian, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia juga sangat penting demi mendukung kelanjutan operasional perusahaan. Adapun fungsi-fungsi manajemen dirumuskan oleh **George R. Terry dalam Tanti Prastuti (2014)**. Berikut ini penjelasan ke empat fungsi tersebut.



#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi yang sanga vital yang bukan hanya tugas seorang pemimpin tetapi juga harus melibatkan setiap orang dalam sebuah organisasi guna menentukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mencapainya. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan dan bagaimana pelaksanaannya.

#### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan. Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian.

#### c. Pelaksanaan (*Actuating*)

pelaksanaan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usahausaha organisasi.

#### d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan sangat penting tanpa,adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga



pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

**Suwatno dan Priansa (2011)** menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan **Suyardi**

**Prawirosentono (2011: 27)**, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi Bida suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai



sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicaricari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang) Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin Adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Budaya organisasi  
Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.
6. Stres  
Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan.suatu organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.2.3 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Penilaian kinerja atau prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. Menurut **Veithzal Rivai (2011:563)**, teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Force Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku

### 2.2.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (**A.A Anwar Prabu Magkunegara, 2012: 69**):



1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*Feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### 2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. **Wirawan (2011:53)** menyatakna “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivoitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan sutau deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indikator kinerja menurut **wirawan (2012:67)**, yaitu:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

## 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.





## 2.3 Gaya Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. “Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan” **Hasibuan (2011:162)**

Menurut **Thoha(2013:49)** bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan **Rivai (2014:42)** menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.



### 2.3.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Ada tiga macam tipe gaya kepemimpinan **Anwar Prabu Mangkunegara (2011:77)** yaitu antara lain:

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy” dilakukan oleh pemimpin. Teknik – teknik serta langkah – langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah – langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas, pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

b. Gaya kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila di butuhkan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembangian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya.

c. Gaya kepemimpinan laissez/faire

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin

tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan – bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara spontan dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian kejadian tersebut.

### 2.3.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Pandi Afandi (2018,116)** yang menjadi dimensi dan indikator gaya kepemimpinan adalah :

- a. Dimensi karakteristik kepemimpinan
  - a) Kematangan spiritual, sosial dan fisik
  - b) Menunjukkan keteladanan
  - c) Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
  - d) Memiliki kejujuran
  - e) Mempunyai keterampilan berkomunikasi
- b. Kepemimpinan efektif
  - a) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
  - b) Tanggung jawab
  - c) Disiplin
  - d) Mempunyai banyak relasi
  - e) Cepat mengambil keputusan



### 2.3.4 Sumber – Sumber Pemimpin dan Kepemimpinan

Hal-hal yang menyebabkan seorang menjadi pemimpin **Suwatno (2011,146)** ialah

- a. Tradisi/warisan, seseorang menjadi pemimpin karna warisan/ keturunan, misalnya raja atau ratu Inggris dan Belanda.
- b. Kekuatan pribadi baik alasan fisik maupun karena kecakapan
- c. Pengangkatan atasan seorang menjadi pemimpin, karna diangkat oleh pihak atasannya.
- d. Pemeliharaan, seseorang menjadi pemimin, karena berdasarkan konsep penerimaan/ acceptance theory anda menjai pemimpin dan kami akan menaati intruksi anda

### 2.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut **Pandi Afandi (2018 : 115)** sebagai berikut:

1. Kematangan emosional

Yaitu yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang jelas kebenarannya.

2. Kominukatif

Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata – kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan pimpinan.





3. Memberi keputusan

Yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Sebab putusan pimpinan benar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan putusan pimpinan yang salah atau tidak tepat maka akan mendapat pahala/ganjaran. Bisa dibayangkan tidak ada putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

4. Mengawasi

Yaitu turun kelokasi kerja karyawan / pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wawasan tentang pekerjaan tersebut.

5. Evaluasi

Yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.

6. Disiplin

Yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.

7. Motivasi

Yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

8. Visi dan misi

Yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita – cita tersebut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 9. Profesional

Yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.

#### 10. Pendidikan

Yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.

#### 11. Pengalaman kerja

Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.

#### 12. Tanggung jawab

Yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

#### 13. Kewibawaan

Yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

### 2.3.6 Teori Kepemimpinan

Terdapat beberapa teori kepemimpinan menurut **Pandi Afandi (2018:105)**

#### a. Teori sifat

Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu:

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial



- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- d. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan
- b. Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan – tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut – pengikutnya.

- c. Teori situasional

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi – situasi yang ada disekitarnya.

- d. Teori jalan kecil/tujuan

Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

- e. Teori social learning

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kenagsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

## 2.4 Stres Kerja

### 2.4.1 Pengertian Stres Kerja

**Siagian (2012)** menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak

mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

**Suwatno dan Priansa (2011)** menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Menurut **Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011)** stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

#### 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut **Sunyoto (2013)**, stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik. Antara lain:
  - a) Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
  - b) Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.







- c) Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
  - d) Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.
2. Suhu dan kelembapan. Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.
  3. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
  4. Sifat pekerjaan antara lain:
    - a. Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.



- b. Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
  - c. Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
  - d. Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
  - e. Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.
5. Kebebasan. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.
  6. Kesulitan. Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.4.3 Dimensi dan indikator – indikator stres kerja

Dimensi ini mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator stres kerja menurut **Cooper (dikutip oleh Veithzal & ella jauvani sagala, 2010:314)** yaitu :

1. Kondisi pekerjaan
  - a. Beban kerja dalam faktor internal
  - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
  - c. Jadwal kerja
2. Peran
  - a. Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
  - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
  - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
  - a. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
  - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja



- b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
- c. Keterlibatan dalam membuat keputusan

#### 2.4.4 Dampak stres kerja

Dampak Stres Kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013:19) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.



Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi.

#### 2.4.5 Sumber Stres

**Suwatno dan Priansa (2011)** membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:
  - a. Konflik peran Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.
  - b. Peran yang rancu/ tidak jelas Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang

harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

- c. Beban kerja yang berlebihan Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
  - d. Tanggung jawab kepada orang lain Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
  - e. Kesempatan untuk mengembangkan karir Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.
3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi
    - a. Stres yang bersumber dari kelompok Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:
      - 1) Hilangnya kekompakan kelompok.
      - 2) Tidak adanya dukungan yang memadai.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.
- b. Stres yang bersumber dari organisasi Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:
    - a. Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.
    - b. Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.
    - c. Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
    - d. Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



- e. Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

## 2.5 Pandangan Islam Mengenai Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja

### 2.5.1 Kinerja dalam pandangan Islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup yang sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa Islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan Islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Namun kebahagiaan manusia itu hanya bisa diperoleh dengan sempurna bila ia terlebih dahulu menyadari kerendahannya. Maksudnya, dia harus mengakui bahwa dirinya adalah hamba milik tuhan yang maha ESA yang memiliki sifat kesempurnaan, yaitu ALLAH SWT dan sarana-sarana penghidupan yang layak itu hanya bisa didapatkan dengan cara kerja sama dan bergotong royong. Atas dasar saling menghormati, bukan merupakan alat seseorang untuk menganiaya atau mengeksploitasi sesama.

Melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran Islam termasuk dalam sistem moral dalam Islam. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia didasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula bagi kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 2.5.2 Gaya Kepemimpinan dalam pandangan Islam

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan karyawannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dasar dari seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya, gaya kepemimpinan yang paling ideal

adalah gaya kepemimpinan yang bertumpu pada tauladan bukan pada perkataan dan perintah. Manajemen merupakan dari gaya kepemimpinan. Banyaknya para teoritis manajemen menggambarkannya pengertian dengan berbagai gaya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَاۤ اِنۡسِيَآءِ اٰمَنُوۡا اَطِيعُوۡا اللّٰهَ وَاَطِيعُوۡا الرَّسُوۡلَ وَاُوۡلِيَۤ الْاَمْرِ مِّنۡكُمْ ۗ فَاِنۡ تَنَزَعْتُمْ فِيۡ شَيْءٍ فَرُدُّوۡهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوۡلِ اِنۡ كُنْتُمْ تُؤۡمِنُوۡنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِۤ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيۡلاً ﴿٥٩﴾

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

Dalam Surat An-Nisa ayat 59 menjelaskan tentang bagaimana orang-orang yang beriman kepada ajaran yang dibawa Muhammad, taatilah Allah, rasul-rasul- Nya dan penguasa umat Islam yang mengurus urusan kalian dengan menegakkan kebenaran, keadilan dan melaksanakan syariat. Jika terjadi perselisihan di antara kalian, kembalikanlah kepada al-Qur'an dan sunnah Rasul-Nya agar kalian mengetahui hukumnya. Karena, Allah telah menurunkan al-Qur'an kepada kalian yang telah dijelaskan oleh Rasul-Nya. Di dalamnya terdapat hukum tentang apa yang kalian perselisihkan. Ini adalah konsekwensi keimanan kalian kepada Allah dan hari kiamat. Al-Qur'an itu merupakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kebaikan bagi kalian, karena, dengan al-Qur'ân itu, kalian dapat berlaku adil dalam memutuskan perkara-perkara yang kalian perselisihkan. Selain itu, akibat yang akan kalian terima setelah memutuskan perkara dengan al-Qur'ân, adalah yang terbaik, karena mencegah perselisihan yang menjurus kepada pertengkaran dan kesesatan.

### 2.5.3 Stres Kerja dalam Pandangan Islam

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita. Kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian dan memotivasi diri dapat membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri. Gejala ini disebut eustress yang berarti stres baik yang berdampak positif (awalan eus dalam bahasa Yunani berarti baik) di mana kita mampu mengatasi tuntutan, tantangan dan kondisi tekanan yang kita hadapi sebagaimana dimaksud ayat di atas bahwa kesulitan itu disertai kemudahan.

Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai distress yang berarti stres buruk yang berdampak negatif (awalan dy berarti buruk). Dalam

kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif. Bukankah Allah mengarahkan hambanya dalam hal ini dengan firman-Nya “dan hanya kepada Rabbmu lah hendaknya kamu berharap” Dialah Yang Maha Kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan optimisme kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengantarkan kepada keputusasaan. (Al-Isra’: 83)

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَجَّ بِجَانِبِهِ ۖ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Artinya : *Dan apabila Kami beri kesenangan kepada manusia, niscaya dia berpaling dan mejauhkan diri dengan sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan, niscaya dia berputus asa*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Publikasi, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rohma Nurlia	Jurnal, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung	Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung.
2.	Ella Jauvani Sagala, Randa Pebri	jurnal, 2017	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University	Stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di Telkom University.
3.	Tri Wartono	Jurnal, 2017	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan majalah mother and baby.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Penelitian	Publikasi, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Riski Nurrachman Diansyah	Jurnal, 2016	pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai (studi kasus dinas kesehatan kabupaten jember)	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Jember. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai dinas kesehatan kabupaten Jember.

## 2.7 Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi konsep operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja ( Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara (2011:67)</b>	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Inisiatif <b>wirawan (2012:67),</b>	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, <b>Rivai (2014:42)</b>	a. kematangan spiritual, sosial dan fisik b. menunjukkan keteladanan c. dapat memecahkan masalah dengan kreatif d. memiliki kejujuran e. mempunyai keterampilan berkomunikasi f. memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin g. tanggung jawab h. disiplin i. mempunyai banyak relasi j. cepat mengambil keputusan <b>Pandi Afandi (2018,116)</b>	Likert
Stres Kerja (X2)	stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang <b>Siagian (2012)</b>	a. kondisi pekerjaan b. peran c. faktor nterpersonal d. perkembangan karier e. struktur organisasi <b>Veithzal &amp; Ella Jauvani Sagala (2010:314)</b>	Likert

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut **Uma Sekarang dalam Sugiyono (2011:60)** mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

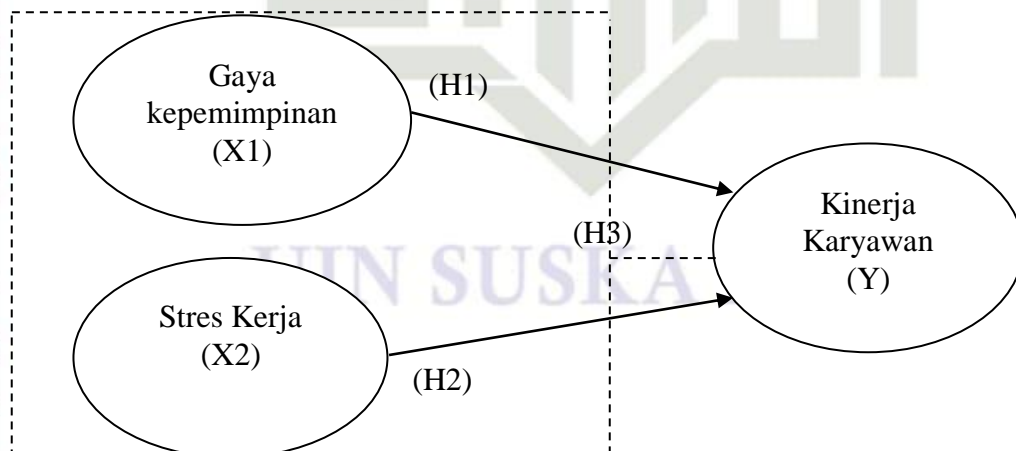
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

penting jadi dengan demikian maka kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1) dan Stres Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

*Sumber : Higgins dalam Umar (2011:259)*





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

## 2.9 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel, yakni :

1. Variabel Dependen (Terikat) hanya terdiri dari satu variabel, yaitu :

$Y = \text{Kinerja Karyawan}$

2. Variabel Independen (Bebas) terdiri dari dua variabel, yaitu :

$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$

$X_2 = \text{Stres Kerja}$

## 2.10 Hipotesis

Melalui penelitian **Sugiyono (2014)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang
- H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Departemen Pulp Making 8 & 9. Penelitian ini dilakukan tanggal 02 Maret 2019 s.d 17 Juni 2019.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

###### a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data data lain yang diambil dari dokumen organisasi.

###### b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dapat dibedakan menjadi 2 yaitu data diskrit dan data kontinum. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung. Sedangkan, data kontinum adalah data yang diperoleh dari hasil pengukuran.



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

### 3.2.2 Sumber Data

#### a. Data Primier

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

#### b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2013:220)** Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

**Sugiyono (2013:90)** menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa





yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang berjumlah 68 orang karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2013:120)** sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *sampling* jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut **Sugiyono (2013:121)**. Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang yang berjumlah 68 orang karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 3.4.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut **Sugiyono (2013 : 199)** angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.



### 3.4.2 Wawancara

Wawancara adalah pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang di teliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-dept interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama **Sutopo (2010:9)**. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan pewawancara. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sendiri sebagai instrument untuk mendapatkan informasi.

### 3.4.3 Observasi

Yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang nampak. Adapun gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja



karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

### 3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Suliyanto (2011:10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Skala likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral/ cukup setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk jawaban Netral (N) : diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016 : 147)** suatu metode analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

### 3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan **Sugiyono (2018)**.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuisisioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner responden, yaitu keharusan kuesioner harus valid dan reliable. Suatu kuisisioner dikatakan valid kalau pernyataan pada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pernyataan dikatakan reliable jika jawaban







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

seseorang ter hadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu (Sugiyono, 2016 : 121).

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119 ) Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing- masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*  $> 0,2387$  dalam SPSS 22. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk  $df = n - 2$ . Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur

suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil, dan sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Menurut **Ghozali (2012:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha*  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,60$ .

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas garis plot. Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri bawah kekanan atas dan jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (**Suliyanto, 2011:69**).



### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:95). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut.

1. Jika  $VIF > 10$ , atau  $tolerance < 0,10$  maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.
2. Jika  $VIF < 10$ , atau  $tolerance > 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95)

Menurut **Ghozali (2012:139)**, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode. Jika ada berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan auto korelasi diuji dengan Durbin Watson. Adapun deteksi adanya autokorelasi secara umum dapat dilihat sebagai berikut:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

## 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept*, nilai koefisien regresi atau *slope*, dan







variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:237) Rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

**Rumus regresi linier berganda:**

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Stres Kerja

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

a = Konstanta

e = error

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan dan stres kerja secara sendiri-sendiri terhadap variable kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan  $df = n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka :

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka :

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.10.2 Uji secara Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan. Analisis uji f dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ , namun sebelum membandingkan nilai f tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k-1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka :

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka :

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



### 3.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel ( $X_1$ : Gaya Kepemimpinan,  $X_2$ : Stres Kerja) terhadap variabel ( $Y$ : Kinerja Karyawan) digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  nilainya adalah ( $0 \leq R \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2013 : 97).

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV GAMBARAN UMUM

### 4.1 Sejarah Berdirinya PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Tbk Perawang

PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* (PT. IKPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri *pulp* dan kertas terpadu dengan status Penanaman Modal Asing (PMA).

Indah Kiat *Pulp & Paper Corporation* pertama kali dipelopori oleh Soetopo Jannto (Yap Sui Kei). Saat itu beliau memimpin Berkat *Group*. Tahun 1975, Berkat *Group* yang memiliki banyak anak perusahaan tersebut mengajak: *Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan dan Yuen Foong Yu Paper Manufacturing* dan Taiwan. Kemudian mereka melakukan survei pertama untuk studi kelayakan dengan lokasi pendirian: Pabrik kertas di Serpong, Tangerang, Jawa Barat dan pabrik *pulp* di Jawa Tengah, Jambi, Riau serta tujuh daerah lainnya.

Tahun 1976 diurus perizinan pembebasan tanah, pengurusan izin penanaman modal dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) dengan izin Presiden tanggal 11 April 1976. Pada tanggal 7 Desember 1976 perusahaan PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* (IKPP) Tbk Perawang kini telah resmi berdiri dengan notaris Ridwan Soesilo, S.H. Permohonan pendirian pabrik dilakukan dengan status PMA, dimaksudkan untuk mendatangkan tenaga asing, karena tenaga lokal belum menguasai tentang pembuatan kertas, disamping memberikan perangsang agar investor asing mau masuk ke Indonesia.





Perencanaan pabrik dan studi kelayakan dilanjutkan pada tahun 1977 untuk menentukan proses, teknologi dan kapasitas produksi. Setelah itu, dilakukan pembangunan pabrik kertas budaya (*Wood free printing & writingpaper*) fase I dengan memasang dua *line* mesin kertas yang masing-masing berkapasitas 50 ton per hari. Pabrik ini berlokasi di Jl. Raya Serpong, Tangerang-Jawa Barat di tepi sungai Cisadane.

Setahun kemudian dilakukan produksi percobaan pada pabrik tersebut dengan hasil cukup memuaskan. Tanggal 01 Juni 1979 dilakukan produksi komersial, sekaligus diadakan hari peresmian lahirnya PT. Indah Kiat *Pulp & Paper*-Tangerang. Adapun tanggal itu dipilih, karena bertepatan dengan tanggal kelahiran Bapak Soetopo, disamping pembuatan logo dan motto: “Turut membangun negara, mencerdaskan bangsa dan melestarikan lingkungan”.

Kemudian tahun berikutnya dilakukan *survey* ke II di Provinsi Jambi dan Riau sebanyak sepuluh kali, menghasilkan Pabrik Kertas Tangerang fase II dengan memasang mesin kertas *line* ke-3 yang berkapasitas 50 ton per hari. Akhirnya setelah mempertimbangkan data studi kelayakan lokasi tahun 1975. Khususnya lokasi pabrik yang sesuai dengan sumber bahan baku, pengangkutan dan lain sebagainya, maka studi lanjutan dilakukan di desa Pinang Sebatang dan Perawang, Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau dan pada tanggal 05 September 1981, dilakukan pembebasan tanah dan perizinan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tahun 1982 dilakukan pembukaan lahan dan perataan hutan. Hak Pengusahaan Hutan yang dimiliki PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* Tbk Perawang meliputi pemungutan dan penebangan, pemeliharaan dan perlindungan serta penjualan hasil:

1. HPH (Hak Penebangan Hutan), pembalakan (*Logging*) adalah hak pengusahaan hutan dengan tujuan pemanfaatan kayu (Log) untuk di jual dengan prinsip dan azas lestari yang berkesinambungan.
2. HPH (Hutan Tanaman Industri) adalah hak pengelolaan hutan yang tidak produktif menjadi hutan produktif dengan cara penanaman hutan buatan dari jenis yang mempunyai nilai ekonomi tinggi.

Izin pemanfaatan kayu adalah hak untuk pemanfaatan kayu dari suatu wilayah hutan yang akan di konversikan menjadi bentuk lain dalam waktu maksimum 1 tahun. Sementara itu pengoperasian mesin kertas *line* 3 di pabrik kertas Tangerang dilakukan disamping persiapan lokasi pabrik *Pulp* di desa Pinang Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau.

Setahun kemudian pembangunan fisik pabrik fase I dimulai di Provinsi Riau. Secara bersamaan dibangun pula fasilitas bongkar muat berupa pelabuhan khusus yang dapat disandari oleh Kapal Samudera dengan bobot mati lebih dari 6000 ton, yang berjarak lebih kurang 1.5 km dari lokasi pabrik di tepi Sungai Siak.

Produksi percobaan pabrik Pulp dilakukan ditandai dengan peresmian pabrik oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto, pada tanggal 24 Mei 1984. Saat itu kapasitas pabrik *pulp* sulfat yang di kelantang (*Bleached KraftPulp*) adalah 75000 per tahun, sehingga kebutuhan *pulp* untuk pabrik kertas di Tangerang tidak perlu



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

diimpor lagi, melainkan dipenuhi oleh pasokan *pulp* dari Provinsi Riau. Pabrik ini merupakan pabrik *pulp* Sulfat Kelantang berbahan baku kayu pertama di Indonesia. Pada tahun ini juga dimulai pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) tahap II.

Pada tahun ini PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* sempat mengalami kerugiann disebabkan pengaruh resesi dunia, produksi kualitas masih belum stabil, disamping adanya pengganti-alihan pimpinan dari Bapak Soetopo Jananto kepada Bapak Boediono Jananto, putra pertama beliau. Pada tahun 1986, hak kepemilikan Indah Kiat dibeli oleh “Sinarmas Group” yang dipimpin oleh Bapak Eka Cipta Wijaya, dengan pembagian saham:

1. PT. Satria Perkasa Agung: 67%.
2. *Chung Hwa Pulp Corp*: 23%.
3. *Yuen Fong Paper Manufacturing*: 10 %

Setahun kemudian merupakan masa transisi dari Bapak Boedianto Jananto kepada Bapak Teguh Ganda Wijaya, putra dari Bapak Eka Cipta Wijaya. Pada tahun ini pula produksi Pulp 300 ton per hari tercapai setelah dilakukan modifiikasi fasilitas produksi. Adanya pabrik kertas ini menjadikan pabrik kertas Perawang sebagai pabrik *Pulp* dan Kertas terpadu.

Tahun 1989 dilakukan pembangunan pabrik *pulphase* II di Perawang dengan kapasitas 500 ton per hari. Produksi komersil pabrik kertas I ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto bertempat di Lokseumawe-Aceh. Kemudian tahun 1990, pembangunan pabrik kertas *phase* II di Pinang Sebatang dimulai dengan pemasangan mesin kertas berkapasitas 500 ton per





hari yang merupakan salah satu mesin kertas budaya terbesar di Asia. Produksi percobaan pabrik *pulphase* II dilakukan. Perseroan melakukan penjualan saham kepada masyarakat serta koperasi-koperasi dengan pembagian saham :

1. PT. Puri Nusa Eka Persada: 58.23%
2. *Cung Hwa Pulp Corp*: 19.99%
3. *Yuen Fong Yu Paper Manufacturing*: 8.69%
4. Masyarakat: 13,09%

Produksi komersial pabrik kertas *fase* II dan pabrik *pulphase* II dilakukan tahun 1991 yang ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto di Cikampek Jawa Barat. Sehingga, PT. Indah Kiat *Pulp and Paper Corporation* merupakan salah satu produsen *pulp* dan kertas Indonesia yang masuk dalam jajaran 150 besar dunia, dilanjutkan penjualan saham tahap II kepada masyarakat dan 22 koperasi dilakukan dengan pembagian saham :

1. PT. Puri Nusa Eka Persada: 54.39%
2. *Cung Hwa Pulp Corporation*: 19.99%
3. *Yuen Fong Yu Paper Manufacturing*: 8.69%
4. Masyarakat: 16.93%

Dan proses persiapan pelaksanaan program bapak angkat-anak angkat dilakukan, yaitu merupakan program keterkaitan industri besar dengan industri kecil oleh departemen perindustrian dan pemda Dati I Riau. Tahun 1992 dimulai persiapan pembangunan *fase* II pabrik pulp. Pengukuhan anak angkat dilakukan menyangkut





industri kerajinan kulit, industri sepatu kulit, kerajinan batik, konveksi pakaian, pengecoran logam, tenun tradisional Siak, cap logam dan lain-lain.

Dan setahun kemudian dilakukan pembangunan *fase II* pabrik *pulp* dimulai (*pulp 8*) dengan kapasitas 1300 ton perhari dimana uji coba produksi dilakukan pada akhir tahun. Disamping itu PT. Indah Kiat juga turut membantu pemerintah dengan menerima karyawan magang asal timor-timor sebanyak 20 orang berdasarkan Program Department Tenaga Kerja.

Tahun 1994 pabrik *pulp fase III* beroperasi secara komersial, bergabung bersama-sama pabrik *pulp I & II* untuk menghasilkan *pulp* yang bermutu tinggi sehingga kapasitasnya dapat ditingkatkan dari 800 ton menjadi 1200 ton perhari. Kemudian pembangunan pabrik *pulp fase IV* dilakukan pada tahun berikutnya dengan kapasitas 1600 ton per hari, dimana uji coba operasi dijadwalkan pada akhir tahun.

Tahun 1997 PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* mendapatkan lagi penghargaan *Zero Accident* (Nihil Kecelakaan) dari Presiden RI, serta mendapat sertifikat ISO 14001. Saat itu perusahaan menerima 5 orang tenaga kerja asal timor-timor. Pada tahun 1998 pembangunan pabrik kertas III dengan kapasitas 1300 ton per hari dicapai dan dimulai pembangunan gedung *Training Centre* dengan biaya senilai 2 Milyar.

PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* adalah salah satu badan hukum swasta nasional yang dipercaya pemerintah untuk mengusahakan hutan dan Industri hasil hutan dalam bentuk HPH Group:

1. PT. Arara Abadi, luas konsesi +/- 265.000 Ha.

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

2. PT. Wira Karya Sakti, luas konsesi +/- 220.000 Ha.
3. PT Mapala Rabda, luas konsesi +/- 155.000 Ha.
4. PT. Dexter Timber Perkasa Indonesia, luas konsesi +/- 51.000 Ha.
5. PT. Murini Timber, luas konsesi +/- 116.000 Ha.

#### 4.2 Logo PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

**Gambar 4.1**  
**Logo PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang**



*Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang*

#### 4.3 Visi, Misi dan Tujuan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

##### 4.3.1 Visi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Visi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk (IKPP) Perawang adalah menjadi perusahaan pulpdan kertas yang berstandar internasional dengan kualitas kertas yang sangat baik dan bisa bersaing dengan perusahaan kertas lainnya baik dari tingkat domestik maupun internasional.

##### 4.3.2 Misi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Sedangkan misi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk (IKPP) Perawang adalah:

- a. Meningkatkan pangsa pasar di dunia.



- b. Menggunakan teknologi mutakhir dalam pengembangan produk baru serta penerapan efisiensi pabrik.
- c. Meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan.
- d. Mewujudkan komitmen usaha berkelanjutan di semua kegiatan operasional.
- e. Bekerjasama dengan integritas dan komitmen kepada pelanggan, karyawan dan para pemegang saham dalam waktu yang bersamaan dan menetapkan perhatian kepada pengawasan terhadap kualitas yang perfoma dan prima dari produk kelas PT. Indah Kiat Pulp and Paper .

#### 4.3.3 Tujuan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Tujuan yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang adalah menghasilkan pulp dan produk kertas dengan kualitas sesuai persyaratan secara konsisten menghasilkan produk-produk dengan harga yang wajar dan bersaing, pengiriman dan pelayanan yang tepat waktu.

#### 4.4 Letak Geografis PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Pada tahun 1977, dipilih lokasi untuk pabrik I di KM 8 Jln. Raya Serpong Desa Pakulonan, Kecamatan Serpong, Kabupaten Tangerang, Jawa Barat karena lokasi berada dekat dengan sungai Cisadane.



Tahun 1980, setelah diadakannya survei lokasi - lokasi mana saja yang dapat menyediakan bahan baku utama yang cukup untuk produksi pulp, seperti di Irian Jaya, Riau. Maka dipilihlah Riau sebagai lokasi pabrik kertas ke II dengan lokasi tempat nya berada di Jalan Raja Minas Perawang Km 26, Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Propinsi Riau.

Dipilihnya Riau sebagai tempat pendirian PT. Indah Kiat Pulp and Paper karena :

1. Lokasi tersebut dekat dengan bahan baku yang tersedia (raw oriented).
2. Dekat dengan sumber air yaitu Sungai Siak yang memiliki debit aliran tinggi.
3. Lokasi strategis, yaitu sekitar 60 Km dari ibukota propinsi Pekanbaru dan jaraknya yang cukup dekat dengan Singapura sehingga transit barang (produk dan bahan kimia) menjadi mudah.
4. Sistem transportasi sudah memadai dengan adanya jalan yang menghubungkan antara Perawang dan Pekanbaru.

#### 4.5 Aktivitas PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Seperti yang telah diketahui bahwa organisasi adalah merupakan suatu wadah dari manajemen, sedangkan manajemen merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat semua bawahan melakukan segala sesuatu yang harus mereka laksanakan, baik secara perorangan maupun kerja sama untuk mencapai tujuan usaha yang dipimpinya dan menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan





efisien. Dalam struktur organisasi dan pembagian tugas yang terdapat di PT . Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang dapat kita lihat adanya suatu pembagian tugas. Keadaan ini membutuhkan orang – orang yang benar menjalankan fungsi manajemen dan mempunyai pengalaman yang luas dalam bidangnya masing – masing. Dengan adanya pengelompokan tugas masing – masing satuan organisasi dengan dilengkapi perincian tugas yang jelas, maka pimpinanlah yang sangat menentukan akan pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Aktivitas PT . Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang ini adalah melaksanakan proses produksi kayu menjadi bubur kertas setengah jadi milik PT . Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang sendiri. Dalam melaksanakan produksi ini pihak perusahaan berupaya meningkatkan rencana produksi setiap tahunnya sesuai dengan perkembangan produksi lahan kayu yang ditanam untuk produksi kertas dan tisu tersebut.

#### 4.6 Produk yang dihasilkan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Bahan dasar kertas tulis dan cetak terambil dari hutan PT IKPP Perawang, Sumatera. Satu juta pohon akasia ditanam dan dipanen dengan sistem per-tujuh tahun. Diterapkannya sistem tersebut, maka produksi PT. IKPP dapat berlangsung terusmenerus, sekaligus melakukan regenerasi hutan. Para konsumen berasal baik skala nasional maupun internasional. Beberapa perusahaan yang sudah menggunakannya antara lain Wings Group, Indofood, Mitsubishi, Coca Cola, Jack Daniels, Bayer, dan lainnya. Beragam jenis produk olahan kertas telah dihasilkan antara lain :



a. Kertas

PT. Indah Kiat Pulp and Paper memiliki berbagai jenis pilihan produk kertas yang memberikan berbagai manfaat bagi konsumen.

1. *Speciality Paper*

*Speciality Paper* adalah kertas yang digunakan untuk keperluan pembuatan kartu undangan, buku cerita, kartu nama, brosur, company profile, kotak kado dan barang eksklusif lainnya.

2. *Stationery Paper*

*Stationery paper* merupakan jenis kertas yang pada umumnya sering digunakan di perkantoran maupun untuk keperluan pendidikan (sekolah).

3. *Graphical Paper*

*Graphical Paper* merupakan jenis kertas yang memiliki tingkat kecerahan keputihan yang tinggi, biasanya jenis kertas seperti ini digunakan untuk kepentingan fotokopi kecepatan tinggi, pencetakan *ink jet*, kertas brosur maupun laporan presenasi.

4. *Trutone Technolog*

*Trutone paper* adalah kertas serbaguna yang memiliki warna hitam padam lebih gelap, tidak ada gambar yang lebih tajam, lebih terang dan lebih tajam dari sebelumnya, kisaran warna yang lebih tinggi, tidak ada pendarahan, penyerapan tinta terkontrol dan waktu pengeringan tinta yang cepat.



b. *Packaging*

PT. Indah Kiat Pulp and Paper juga memproduksi produk kemasan berkualitas unggul untuk memenuhi kebutuhan berbagai industri contohnya karton, tabung dan inti gulungan kertas.

1. *Brown Grade*

*Brown Grade* terdiri dibagi lagi menjadi beberapa jenis, pertama *Corrugating Medium* adalah sebuah wadah kertas yang digunakan sebagai pembentuk komponen alur yang bergerigi pada kotak karton. Terdapat *White Top Lest Liner* yang merupakan jenis kertas karton dengan 1 sisi halus berwarna putih dan sisi lainnya berwarna coklat. *Test Liner* adalah papan yang biasanya digunakan sebagai alas atau lapisan dalam maupun luar kotak karton.

2. *White Grade*

*White Grade* terbagi menjadi 6 jenis, yakni SavviPAK, SavviBrite, SavviCoat, SinarPlex, SinarBorad, SinarVanda. SavviPAK biasa diaplikasikan pada pembungkus rokok atau tembakau. SavviBrite digunakan pada kertas cover kualitas tinggi, laporan tahunan, kartu ucapan, kertas brosur dan iklan. SavviCoat biasanya digunakan untuk kemasan kosmetik, kemasan parfum dan coklat. SinarPlex adalah kertas dupleks abu – abu dengan lapisan permukaan yang lapisan permukaan dibuat dengan pulp dan serat daur ulang, diaplikasikan pada produk non-makanan. SinarBorad merupakan jenis

kertas yang memiliki tingkat ketahanan sedang, produk ini dirancang secara fungsional untuk diaplikasikan pada makanan atau non makanan dengan menggabungkan tampilan dan kekuatan yang menarik, dapat digunakan sebagai tempat perlengkapan mandi, tempat obat – obatan, tekstil, mainan, peralatan rumah tangga, dan keset. Terakhir adalah SinarVanda merupakan jenis kardus kokoh berwarna putih dibuat untuk menawarkan performansi dan daya tahan tinggi dan dengan permukaan yang menarik sehingga cocok untuk digunakan pada kemasan makanan maupun non makanan, selain itu jenis produk SinarVanda juga digunakan untuk produk kecantikan, permainan, peralatan rumah tangga.

### 3. *Food Packaging*

Foodpak sendiri merupakan boks atau dus lipat berbahan karton tebal dan berlapis yang berwarna putih dengan kualitas tinggi sebagai hasil kombinasi dari karton Sinar Vanda dan Sinar Kraft. Selain itu, Foodpak juga bersertifikasi FDA untuk kemasan makanan dan minuman, termasuk makanan sehari-hari, cepat saji, dan juga kemasan roti. Keunggulan dari Foodpak juga mencakup produk biodegradable nonOBA yang meliputi jenis gelas cup dan kardus karton, bahan pendukung anti-minyak yang terdapat pada oven, microwave dan pendingin makanan, bungkus roti, susu serta manisan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## 4.7 Struktur Organisasi Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Penerapan strategi yang sukses banyak tergantung kepada struktur organisasi perusahaan, mengkoordinasikan seluruh daya perusahaan untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Suatu organisasi didalam menjalankan segala aktivitasnya harus mengutamakan kerjasama yang baik antar para anggotanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena melalui kerjasama tersebut akan memungkinkan pengaturan kerja yang efektif dan efisien.

Cara kerja yang efektif dan efisien dapat membuat organisasi bertindak secara tepat dalam mencapai tujuan organisasi memiliki kejelasan dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi.

Perumusan manajemen dan struktur organisasi sangat penting pada suatu perusahaan, dikarenakan adanya kesadaran para ahli tentang pentingnya manajemen dan struktur organisasi tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 4.7.1 Deskripsi Unit pekerjaan

#### 1. Manager

Membawahi beberapa supervisor dan mempunyai beberapa fungsi kerja yang berbeda, seorang manager akan mengelola berapa supervisor dengan beberapa macam bidang pekerjaan.



## 2. Process Unit

Process Unit bertugas sebagai unit proses yaitu Digester, washing dan Bleaching. Dan masing masing proses tersebut dibawah operator digester, operator washing dan operator bleaching. Unit ini memproses bahan dasar kayu menjadi bubur kertas setengah jadi.

- a. Digaster : pemasakan chip kayu jadi bubur hitam
- b. Washing : proses pencucian dimana bubur hitam dicuci sampai coklat hingga putih
- c. Bleaching : tahan finishing bertujuan mebersihkan pengotor pengotor yang masih tersisa dalam pulp dan diatur speak sesuai permintaan pasar

## 3. Pulp Making 8 & 9 Staff Process, ISO MBOS

Bertugas untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk pulp.

## 4. ISO, MBOS, Training

Bertugas memberikan arahan dan bimbingan untuk melakukan training kepada setiap karyawan yang diwajibkan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

## 5. AK, 6K, SMK3

Bertugas mengontrol Safety dan keamanan bagi setiap karyawan serta mengontrol pembuangan limbah secara baik.

## 6. Office Administration

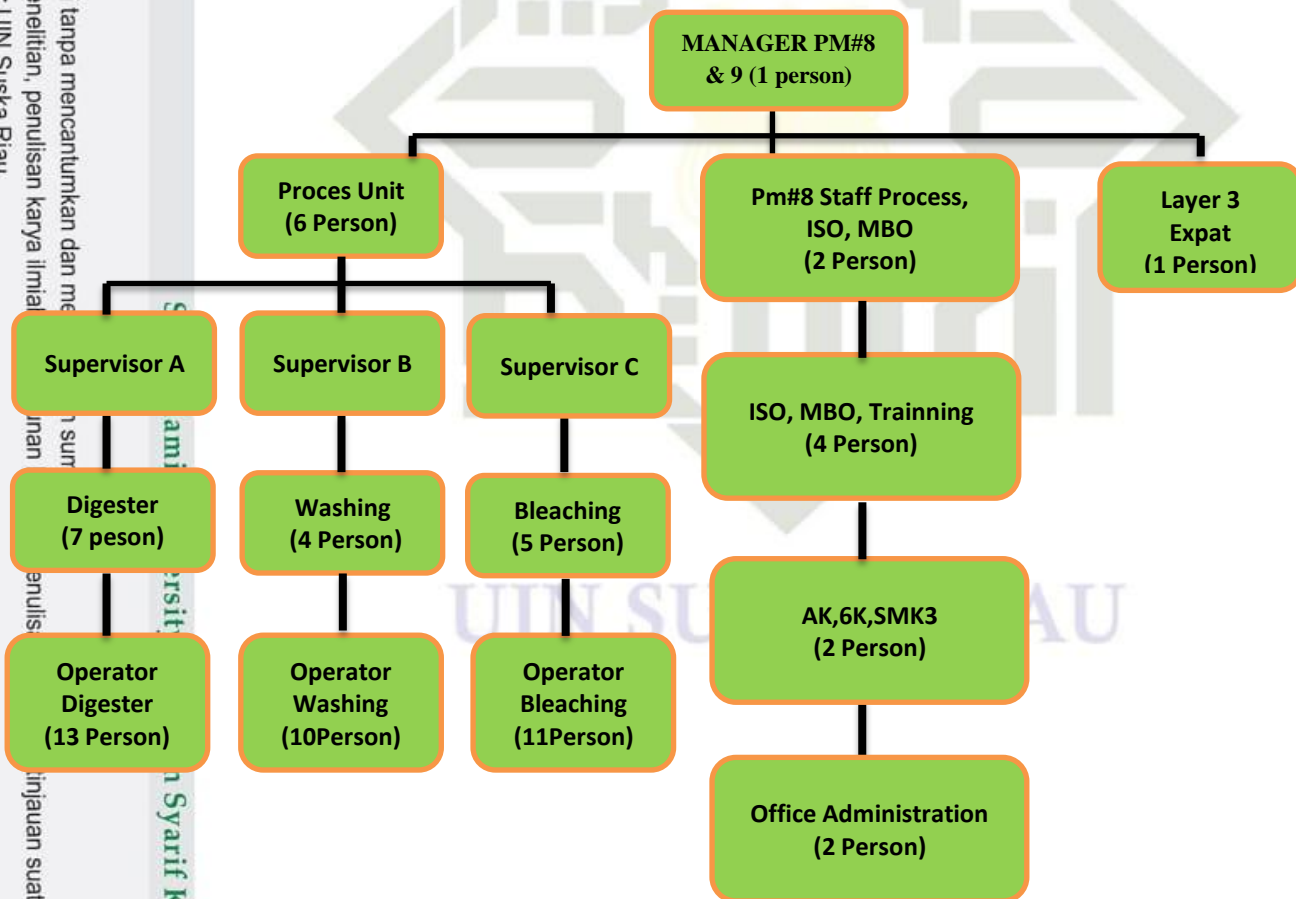
Bertugas mengontrol absensi dan cuti karyawan pada Departemen Pulp Making 8 & 9.

## 7. Layer 3 Expat

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Departemen Pulp Making 8 & 9 sebagai pengawas.

### 4.7.2 Struktur Organisasi Pulp Making 8 dan 9

Gambar 4.2  
PM-8 & 9 Structure Organization





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

### Unit PM 8

Layer	Persons		
	Expat	Local	TOTAL
Layer 3	1	-	1
Layer 2	-	5	5
Layer 1	-	28	28
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>34</b>

### Unit PM 9

Layer	Persons		
	Expat	Local	TOTAL
Layer 3	-	1	1
Layer 2	-	5	5
Layer 1	-	28	28
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>34</b>	<b>34</b>





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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Berdasarkan hasil Penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan, dimana pola dan tindakan pemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Semakin baik stres kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, hal ini dapat dipahami apabila seseorang memiliki kemampuan keahlian menyangkut pekerjaan, mampu menyesuaikan keadaan baik dalam kondisi situasi baru maupun lama dalam wilayah bekerja, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas dengan baik.



3. Gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dan stres kerja, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Adapun besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang untuk selalu memberika contoh yang baik bagaimana melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerja, saya melihat komunikasi kurang terjalin dengan baik dan lancar disebabkan pemimpinnya banyak dari Negara luar Karen

dasarnya seorang pemimpin harus menjadi inspirasi untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Pimpinan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang untuk lebih meningkatkan hubungan dengan masyarakat sekitar dan memberikan kontribusi kepada daerah setempat, hal ini penting karena untuk membangun dan menjaga reputasi perusahaan yang baik.
3. Saya melihat masih banyak karyawannya yang menjalankan peran dan tugas kurang sesuai dengan keahliannya . Sebaiknya pihak manajemen PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang lebih memperhatikan dan menempatkan pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya sehingga karyawan tidak merasa stres dalam bekerja, apabila hal ini diterapkan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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





## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Al-Qur'an surat Al-Isra , ayat 83, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang. PT.Karya Thoha.
- Al-Qur'an surat An-Nisa, ayat 59, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang. PT.Karya Thoha.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Faustino Cardosa, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang, 2012. *Dasar – dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Perss.
- Miftah, Thoha. 2013. *Prilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mohd. Kurniawan DP, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen University Indo Global Mandiri Palembang, 2018
- Nining Ratna Himawati, pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada universitas jember, *Jurnal*. Universitas Jember. 2015.
- Noor Aini Aslihah, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syari'ah binama semarang, *skripsi*. universitas islam negeri walisongo. 2015.
- P. Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.

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





- Pandi Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Randa Pebri Ardi, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. *Skripsi*. Telkom University Bandung, 2017
- Rifki Faisal, Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Industri Astri Rahayu di Majalengka, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*. Universitas Majalengka. 2016.
- Riny Chandra, Pengaruh Beban dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal manajemen dan keuangan*. Universitas Samudra, 2017.
- Riski Nurrachman Diansyah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
- Rohma Nurlia, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Stephen, dkk. 2010. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Wartono, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby), *Jurnal Ilmiah*. Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 2017

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011

Wirawan, 2012. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, aplikasi, dan penelitian)*. Jakarta: Selamba Empat.



UIN SUSKA RIAU

## LEMBAR KUESIONER

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING – 8 & 9 PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK PERAWANG

Kepada Bapak/Ibu yang terhormat,  
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu..

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making – 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang*”. untuk mendapat data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

#### A. Data Umum

1. Nomor Responden :.....
2. Umur Responden :.....
3. Jenis Kelamin :.....
4. Pendidikan Terakhir :.....
5. Masa Kerja :.....
6. Jabatan :.....

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pernyataan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar
2. Berikan tanda checklist(√) pada jawaban yang anda jawab benar
3. Lembaran yang diisi lengkap mohon dikembalikan kepada peneliti
4. Terimakasih dan selamat bekerja

#### C. Keterangan Skor Penilaian

1. SS = Sangat Setuju dengan nilai 5
2. S = Setuju dengan nilai 4
3. N = Netral dengan nilai 3
4. TS = Tidak Setuju dengan nilai 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

## A. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Jumlah hasil kerja saya memenuhi tuntutan yang diharapkan.					
4.	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
6.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).					
7.	Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.					
8.	Saya tidak kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja dari divisi lain.					
9.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan.					
10.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah.					
11.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan tanpa diminta oleh atasan.					

## B. GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya memimpin dengan amanah dan taat kepada keyakinan yang dianutnya.					
2.	Pemimpin saya mampu memahami karyawan dan bagaimana bereaksi terhadap situasi sosial yang berbeda.					
3.	Pemimpin saya memiliki stamina fisik yang prima.					
4.	Pemimpin saya selalu memberikan contoh yang baik bagaimana melaksanakan pekerjaan dan menjaga hubungan kerja yang baik.					
5.	Pemimpin saya memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah – masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
6.	Pemimpin sayamampu membentuk jaringan komunikasi, pendekatan, motivasi secara					

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





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

	internal dan eksternal dengan baik kepada para bawahannya.					
	Pemimpin saya berusaha terbuka atas resiko, situasi dan kondisi kerja yang ada.					
	Pemimpin saya peduli dengan masalah – masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja.					
	pemimpin ditempat saya bekerja berjiwa besar, berani menanggung resiko yang timbul dari keputusan yang diambil.					
	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
1.	Pemimpin saya mampu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan memberikan kontribusi kepada daerah setempat.					
2.	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan mencari solusi/ jalan keluar dan cepat bertindak dalam mengambil keputusan.					

## C. STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya.					
2.	Dalam menjalankan pekerjaan saya dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.					
4.	Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya.					
6.	Saya sering bertukar informasi/pengalaman mengenai pekerjaan yang saya lakukan.					
7.	Saya mendapatkan dukungan untuk merencanakan karier dan mengembangkan diri secara optimal.					
8.	Alur perintah diperusahaan sudah sesuai dengan yang terdapat pada struktur organisasi.					



LAMPIRAN 2. TABULASI DATA VARIABEL PENELITIAN

Table with columns for variables Y1.2-Y1.11, TOTAL, X1.1-X1.12, TOTAL X1, X2.1-X2.8, TOTAL X2, and a text column on the left. The text column contains a vertical title 'Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang' and a large watermark 'UIN SUSKA RIAU'.

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

Diwajibkan merakit/sebagian atau seluruhnya ke dalam bentuk laporan, penulisan kritis, dan penyusunan laporan, penulisan kritis, dan penyusunan laporan.



Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	TOTAL Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.479**	.133	.281*	.471**	.220	.642**	.220	.345**	.400**	.178	.616**
Sig. (2-tailed)		.000	.281	.020	.000	.072	.000	.071	.004	.001	.147	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.2 Pearson Correlation	.479**	1	.285*	.383**	.416**	.437**	.296*	.144	.364**	.357**	.400**	.652**
Sig. (2-tailed)	.000		.019	.001	.000	.000	.014	.240	.002	.003	.001	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.3 Pearson Correlation	.133	.285*	1	.176	.390**	.227	.056	.175	-.064	.219	.157	.420**
Sig. (2-tailed)	.281	.019		.150	.001	.062	.651	.152	.605	.073	.202	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.4 Pearson Correlation	.281*	.383**	.176	1	.387**	.375**	.385**	.029	.251*	.250*	.328**	.541**
Sig. (2-tailed)	.020	.001	.150		.001	.002	.001	.814	.039	.040	.006	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.5 Pearson Correlation	.471**	.416**	.390**	.387**	1	.555**	.432**	.332**	.311**	.399**	.351**	.736**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.006	.010	.001	.003	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.6 Pearson Correlation	.220	.437**	.227	.375**	.555**	1	.355**	.285*	.349**	.326**	.366**	.655**
Sig. (2-tailed)	.072	.000	.062	.002	.000		.003	.019	.004	.007	.002	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.7 Pearson Correlation	.642**	.296*	.056	.385**	.432**	.355**	1	.518**	.473**	.516**	.175	.704**
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.651	.001	.000	.003		.000	.000	.000	.153	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.8 Pearson Correlation	.220	.144	.175	.029	.332**	.285*	.518**	1	.515**	.497**	.185	.598**
Sig. (2-tailed)	.071	.240	.152	.814	.006	.019	.000		.000	.000	.131	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.9 Pearson Correlation	.345**	.357**	-.064	.251*	.311**	.349**	.473**	.515**	1	.437**	.367**	.642**
Sig. (2-tailed)	.004	.002	.605	.039	.010	.004	.000	.000		.000	.002	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.10 Pearson Correlation	.400**	.357**	.219	.250*	.399**	.326**	.516**	.497**	.437**	1	.288*	.697**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.073	.040	.001	.007	.000	.000	.000		.017	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.11 Pearson Correlation	.178	.400**	.157	.328**	.351**	.366**	.175	.185	.367**	.288*	1	.562**
Sig. (2-tailed)	.147	.001	.202	.006	.003	.002	.153	.131	.002	.017		.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL Y Pearson Correlation	.616**	.652**	.420**	.541**	.736**	.655**	.704**	.598**	.642**	.697**	.562**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.841	11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 2. Di larang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.621**	.294*	.337**	.398**	.315**	.276*	.335**	.374**	.459**	.308*	.255*	.561**
Sig. (2-tailed)		.000	.015	.005	.001	.009	.022	.005	.002	.000	.011	.036	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.2 Pearson Correlation	.621**	1	.575**	.496**	.526**	.486**	.480**	.554**	.626**	.590**	.430**	.472**	.787**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.3 Pearson Correlation	.294*	.575**	1	.460**	.376**	.267*	.559**	.470**	.547**	.349**	.325**	.484**	.660**
Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.002	.028	.000	.000	.000	.004	.007	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4 Pearson Correlation	.337**	.496**	.460**	1	.356**	.477**	.378**	.350**	.331**	.546**	.212	.377**	.611**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.003	.000	.001	.003	.006	.000	.083	.002	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.5 Pearson Correlation	.398**	.526**	.376**	.356**	1	.566**	.531**	.611**	.451**	.650**	.388**	.593**	.754**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.6 Pearson Correlation	.315**	.486**	.267*	.477**	.566**	1	.677**	.537**	.462**	.623**	.269**	.425**	.725**
Sig. (2-tailed)	.009	.000	.028	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.7 Pearson Correlation	.276*	.480**	.559**	.378**	.531**	.677**	1	.673**	.619**	.541**	.344**	.505**	.789**
Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.8 Pearson Correlation	.335**	.554**	.470**	.350**	.611**	.537**	.673**	1	.627**	.595**	.406**	.592**	.800**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.9 Pearson Correlation	.374**	.626**	.547**	.349**	.451**	.462**	.619**	.627**	1	.576**	.410**	.562**	.767**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.10 Pearson Correlation	.459**	.590**	.349**	.546**	.650**	.623**	.541**	.595**	.576**	1	.475**	.661**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.11 Pearson Correlation	.308*	.430**	.325**	.212	.388**	.269**	.344**	.406**	.410**	.475**	1	.510**	.578**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.007	.083	.001	.027	.004	.001	.001	.001	.000		.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.12 Pearson Correlation	.255*	.472**	.484**	.377**	.593**	.425**	.505**	.592**	.562**	.661**	.510**	1	.745**
Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL X1 Pearson Correlation	.561**	.787**	.660**	.611**	.754**	.725**	.789**	.800**	.767**	.813**	.578**	.745**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.914	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pusat Penelitian, Pengujian, dan Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran UIN Suska Riau

Pusat Penelitian, Pengujian, dan Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran UIN Suska Riau





Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.578**	.396**	.372**	.249*	.448**	.288*	.496**	.718**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.041	.000	.017	.000	.000
X2.1 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.2 Pearson Correlation	.578**	1	.361**	.566**	.338**	.532**	.297*	.266*	.719**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.005	.000	.014	.029	.000
X2.2 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3 Pearson Correlation	.396**	.361**	1	.257*	.297*	.637**	.526**	.176	.658**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.001	.003		.034	.014	.000	.000	.151	.000
X2.3 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4 Pearson Correlation	.372**	.566**	.257*	1	.509**	.402**	.328**	.177	.666**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.002	.000	.034	.000	.000	.001	.006	.148	.000
X2.4 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5 Pearson Correlation	.249*	.338**	.297*	.509**	1	.312**	.205	.050	.552**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.041	.005	.014	.000	.000	.010	.094	.684	.000
X2.5 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6 Pearson Correlation	.448**	.532**	.637**	.402**	.312**	1	.676**	.374**	.806**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.010	.000	.000	.002	.000
X2.6 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7 Pearson Correlation	.288*	.297*	.526**	.328**	.205	.676**	1	.478**	.703**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.017	.014	.000	.006	.094	.000	.000	.000	.000
X2.7 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8 Pearson Correlation	.496**	.266*	.176	.177	.050	.374**	.478**	1	.577**
X2.8 Sig. (2-tailed)	.000	.029	.151	.148	.684	.002	.000	.000	.000
X2.8 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL X2 Pearson Correlation	.718**	.719**	.658**	.666**	.552**	.806**	.703**	.577**	1
TOTAL X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
TOTAL X2 N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.830	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

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



Lampiran 4: Hasil Olahan Data SPSS

1. Analisis Deskriptif

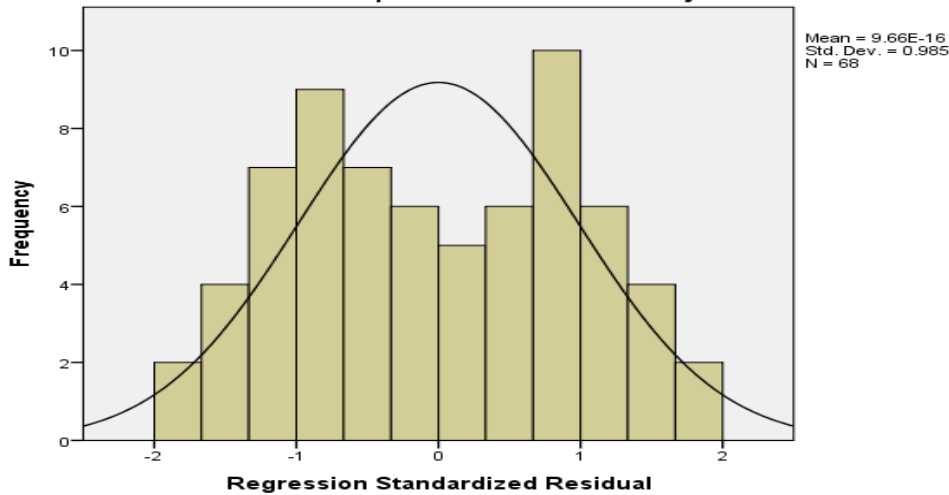
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	68	35	55	46.63	4.594
Gaya Kepemimpinan	68	32	59	44.09	7.018
Stres Kerja	68	17	38	25.84	5.074
Valid N (listwise)	68				

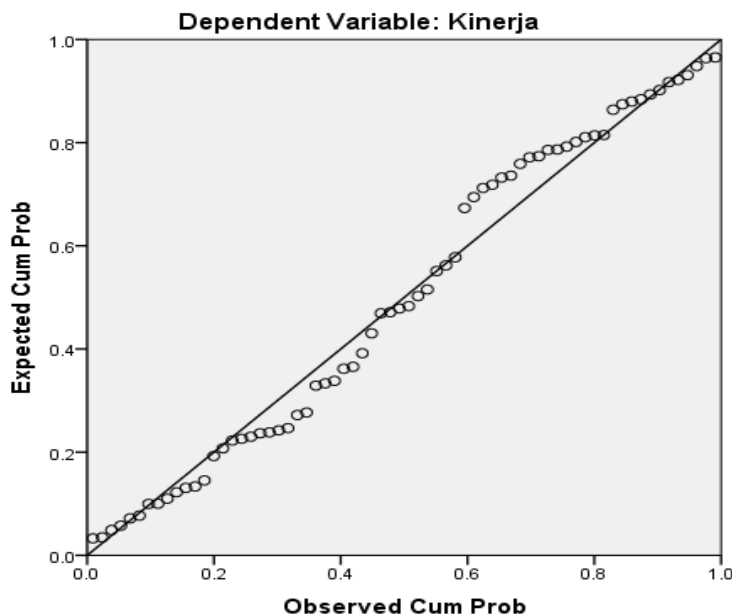
Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Histogram  
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

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



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

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

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69452233
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.803
Asymp. Sig. (2-tailed)		.540

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**b. Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

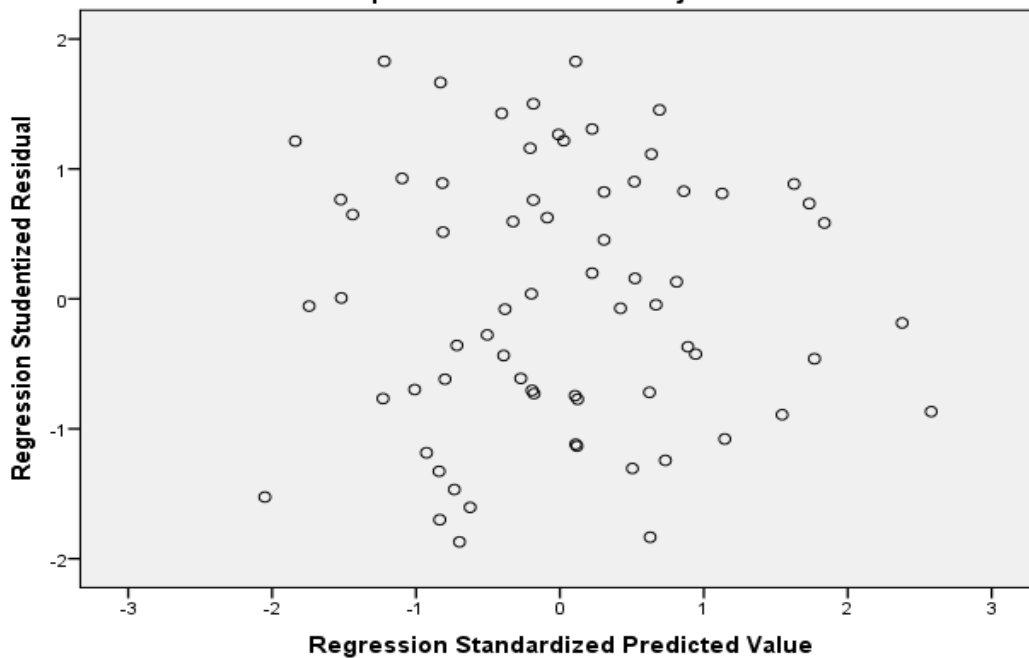
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.921	1.086
	Stres Kerja	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja

**c. Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja**





#### d. Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.645	2.736	1.688

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.952	2.421	
	Gaya Kepemimpinan	.375	.050	.573
	Stres Kerja	.392	.069	.433

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.645	2.736

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

##### b. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.952	2.421		8.241	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.375	.050	.573	7.564	.000	.921	1.086
	Stres Kerja	.392	.069	.433	5.714	.000	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja





c. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.359	2	463.679	61.957	.000 <sup>b</sup>
	Residual	486.450	65	7.484		
	Total	1413.809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Frekuensi

a. Kinerja

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.9	2.9	2.9
4	19	27.9	27.9	30.9
5	47	69.1	69.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.9	5.9	5.9
4	26	38.2	38.2	44.1
5	38	55.9	55.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	16	23.5	23.5	25.0
4	31	45.6	45.6	70.6
5	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

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

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



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

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

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4.4	4.4	4.4
4	36	52.9	52.9	57.4
5	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	14.7	14.7	14.7
4	35	51.5	51.5	66.2
5	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	11.8	11.8	11.8
4	37	54.4	54.4	66.2
5	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	11.8	11.8	11.8
4	19	27.9	27.9	39.7
5	41	60.3	60.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

RIAU



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

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

**Y1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.5	1.5	1.5
3	15	22.1	22.1	23.5
Valid 4	32	47.1	47.1	70.6
5	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**Y1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.5	1.5	1.5
3	9	13.2	13.2	14.7
Valid 4	36	52.9	52.9	67.6
5	22	32.4	32.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**Y1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.5	1.5	1.5
3	17	25.0	25.0	26.5
Valid 4	36	52.9	52.9	79.4
5	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**Y1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.5	1.5	1.5
3	14	20.6	20.6	22.1
Valid 4	35	51.5	51.5	73.5
5	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	



**b. Gaya Kepemimpinan**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.5	1.5	1.5
3	18	26.5	26.5	27.9
Valid 4	36	52.9	52.9	80.9
5	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.9	5.9	5.9
3	28	41.2	41.2	47.1
Valid 4	28	41.2	41.2	88.2
5	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.4	4.4	4.4
3	28	41.2	41.2	45.6
Valid 4	31	45.6	45.6	91.2
5	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7.4	7.4	7.4
3	28	41.2	41.2	48.5
Valid 4	27	39.7	39.7	88.2
5	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

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

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





b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.9	5.9	5.9
3	16	23.5	23.5	29.4
Valid 4	30	44.1	44.1	73.5
5	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.5	1.5	1.5
2	6	8.8	8.8	10.3
Valid 3	20	29.4	29.4	39.7
4	32	47.1	47.1	86.8
5	9	13.2	13.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.9	2.9	2.9
2	13	19.1	19.1	22.1
Valid 3	16	23.5	23.5	45.6
4	26	38.2	38.2	83.8
5	11	16.2	16.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	16.2	16.2	16.2
3	15	22.1	22.1	38.2
Valid 4	30	44.1	44.1	82.4
5	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

RIAU



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

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

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7.4	7.4	7.4
3	25	36.8	36.8	44.1
Valid 4	30	44.1	44.1	88.2
5	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	19.1	19.1	19.1
Valid 4	40	58.8	58.8	77.9
5	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.8	8.8	8.8
3	32	47.1	47.1	55.9
Valid 4	26	38.2	38.2	94.1
5	4	5.9	5.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.4	4.4	4.4
3	20	29.4	29.4	33.8
Valid 4	33	48.5	48.5	82.4
5	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	



c. Stres Kerja

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	11.8	11.8	11.8
2	25	36.8	36.8	48.5
3	20	29.4	29.4	77.9
4	12	17.6	17.6	95.6
5	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	14.7	14.7	14.7
3	28	41.2	41.2	55.9
4	25	36.8	36.8	92.6
5	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	13.2	13.2	13.2
3	24	35.3	35.3	48.5
4	31	45.6	45.6	94.1
5	4	5.9	5.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	22	32.4	32.4	32.4
3	26	38.2	38.2	70.6
4	15	22.1	22.1	92.6
5	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	5.9	5.9	5.9
2	28	41.2	41.2	47.1
3	20	29.4	29.4	76.5
4	12	17.6	17.6	94.1
5	4	5.9	5.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	13.2	13.2	13.2
3	17	25.0	25.0	38.2
4	27	39.7	39.7	77.9
5	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	10.3	10.3	10.3
3	30	44.1	44.1	54.4
4	16	23.5	23.5	77.9
5	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.5	1.5	1.5
2	17	25.0	25.0	26.5
3	20	29.4	29.4	55.9
4	22	32.4	32.4	88.2
5	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	



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



**SURAT KETERANGAN**

No:019 - CSR/SK-PL/08/19/18

Yang bertanda-tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

**NAMA : MAWARNI BAHRI**  
**NIM : 11571201824**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**  
**FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**SEKOLAH : UIN SUSKA RIAU PEKANBARU**

Benar telah melakukan " Penelitian " di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.  
Perawang dengan judul : " **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang** ".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pinang Sebatang, 19 Agustus 2019

dan Pimpinan Perusahaan



**Ir. Ketut Piter F. Gegel, S.H., M.H.**



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



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor	: Un.04/F.VII/PP.00.9/3826/2019	Pekanbaru, 20 Juni 2019 M
Sifat	: Biasa	16 Syawwal 1440 H
Lampiran	: -	
Hal	: <b>Izin Riset</b>	

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 Indah Kiat Pulp and  
 Paper Tbk Perawang  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Mawarni Bahri  
 NIM. : 11571201824  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Kuasa Dekan,



**Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M. Si, Ak, CA**  
 NIP. 19751112 199903 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama **MAWARNI BAHRI**. Lahir pada tanggal 22 Maret 1997 di Perawang. Penulis adalah anak dari ayah yang bernama Syamsul Bahri dan ibu yang bernama Rini. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Nurul Haq Perawang pada tahun 2003. Kemudian menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 005 Tualang pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 3 Tualang dan menyelesaikan pendidikan menengah pertama pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 2 Tualang, penulis menyelesaikan pendidikan menengah atas pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di universitas yang ada di Provinsi Riau, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan mengambil jurusan yang terdapat pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yaitu Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Pada akhirnya penulis dinyatakan lulus sebagai Serjana Ekonomi (S.E) pada Oktober 2019 dengan judul skripsi **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING 8 & 9 PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK PERAWANG”**