

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 KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU KUNDUR
KABUPATEN KARIMUN**

SKRIPSI

OLEH:

AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN

NIM: 11671101280



UIN SUSKA RIAU

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

2020

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 KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU KUNDUR
KABUPATEN KARIMUN
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN

NIM: 11671101280



UIN SUSKA RIAU

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

2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN
 NIM : 11671101280
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN
 DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU
 KUNDUR KABUPATEN KARIMUN

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
 NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI :

DEKAN



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

KETUA PRODI

Fakhurrozi, SE, MM

NIP. 19670725 200003 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN
 NIM : 11671101280
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL: PENGARUH : PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN
 DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU
 KUNDUR KABUPATEN KARIMUN
 TANGGAL UJIAN : 10 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Oomariah Lahamid, SE, M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI:

PENGUJI I

Henni Indrayani, SE, M.M
 NIP. 19700802 199803 2 003

PENGUJI II

Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU KUNDUR KABUPATEN KARIMUN

OLEH:

**AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN
NIM: 11671101280**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun baik secara parsial dan simultan. Menggunakan data 73 orang responden, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probability sampling yaitu sensus dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun. Sedangkan secara simultan komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun

Kata kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU KUNDUR KARIMUN DISTRICT

BY:

**AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN
NIM: 11671101280**

The purpose of this study was to determine the effect of communication, leadership style and work environment on employee performance at PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Karimun Regency both partially and simultaneously. Using data from 73 respondents, sampling in this study used probability sampling method, namely the census in this study using quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. Based on the results of this study it can be concluded that partially communication, leadership style and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur, Karimun Regency. Meanwhile, simultaneously communication, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur, Karimun Regency

Keywords: Communication, Leadership Style, Work Environment and Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta Shalawat dan salam atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, sokongan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada ayahanda Arnol Nainggolan dan Pariyem yang telah memberikan cinta, kasih dan sayang serta pengorbanan bagi penulis selama melaksanakan pendidikan sehingga perkuliahan ini selesai, dan telah banyak berkorban materil maupun nonmateril serta doa untuk penulis. Semoga Allah Selalu



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

- membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang berlimpah dan kebaikan didunia sampai akhirat, Amiin.
3. Alfian Nainggolan (Kakak) dan yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk kesuksesan penulis.
 4. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.
 5. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Ibu Heriza Hasyim, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademis (PA) yang telah bersedia memberikan nasehat-nasehat dalam seluruh pelaksanaan perkuliahan dan penulisan skripsi.
 10. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan



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.

pengarahan dan membimbing dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan saran yang telah Ibu berikan selama proses penulisan skripsi ini dilakukan sampai terlaksananya ujian Munaqashah.

11. Seluruh karyawan ataupun staf-staf terkait beserta pimpinan yang bekerja di Perusahaan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberikan bantuan selama pengambilan data.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bias bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, september 2020

Penulis,

Ahmad Prayogi Nainggolan

Nim: 11671101280



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 ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 10 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.1.1 Pengertian Sumberdaya Manusia | 12 |
| 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2 Pengertian Dan Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 15 |
| 2.2.2 Pengertian Komunikasi | 18 |
| 2.2.2.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi . | 19 |
| 2.2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan..... | 20 |
| 2.2.3.1 Tipe Gaya Kepemimpinan | 21 |
| 2.2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan | 22 |
| 2.2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja | 23 |
| 2.2.4. Pengertianlingkungan Kerja..... | 23 |
| 2.2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|---|----|
| 5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 58 |
| 5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 59 |
| 5.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 60 |
| 5.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian | 60 |
| 5.1.2.1 Hasil Analisis Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) | 61 |
| 5.1.2.2 Hasil Analisis Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi (X1)..... | 62 |
| 5.1.2.3 Hasil Analisis Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) .. | 64 |
| 5.1.2.4 Hasil Analisis Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X3) | 66 |
| 5.1.3 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas | 68 |
| 5.1.3.1 Hasil Uji Validitas | 69 |
| 5.1.3.2 Hasil Uji Reabilitas..... | 70 |
| 5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| 5.1.4.1 Hasil Uji Normalitas | 71 |
| 5.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas | 73 |
| 5.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 74 |
| 5.1.4.4 Hasil Uji Autokorelasi | 74 |
| 5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 75 |
| 5.1.6 Hasil Uji Hipotesis | 77 |
| 5.1.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)..... | 77 |
| 5.1.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) | 79 |
| 5.1.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 80 |
| 5.2 Pembahasan..... | 80 |
| 5.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 81 |
| 5.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|--|-----------|
| Karyawan | 82 |
| 5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | |
| Karyawan | 83 |
| 5.2.4 Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan | |
| Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 84 |
| BAB VI PENUTUP | 86 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 86 |
| 6.2 Saran..... | 87 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIOGRAFI PENULIS

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| 1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun Tahun 2015-2019..... | 2 |
| 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun Tahun 2018-2019 | 3 |
| 2.1 Penelitian terdahulu..... | 33 |
| 2.2 Definisi konsep operational variabel penelitian..... | 38 |
| 3.1 Skala likert | 42 |
| 3.2 Skala distribusi rata-rata jawaban responden..... | 45 |
| 5.1 Data responden berdasarkan umur | 58 |
| 5.2 Data responden berdasarkan jenis kelamin | 58 |
| 5.3 Data responden berdasarkan pendidikan terakhir | 59 |
| 5.4 Data responden berdasarkan lama bekerja..... | 60 |
| 5.5 Rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja karyawan | 61 |
| 5.6 Rekapitulasi tanggapan responden variabel komunikasi | 63 |
| 5.7 Rekapitulasi tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan..... | 65 |
| 5.8 Rekapitulasi tanggapan responden lingkungan kerja | 67 |
| 5.9 Hasil uji validitas..... | 69 |
| 5.10 Hasil uji reabilitas | 70 |
| 5.11 Hasil uji multikolinearitas | 73 |
| 5.12 Hasil uji autokorelasi..... | 75 |
| 5.13 hasil regresi linear berganda..... | 76 |
| 5.14 Hasil uji parsial (uji T) | 78 |
| 5.15 Hasil uji simultan (Uji F) | 79 |
| 5.16 Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 80 |

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

| | Halaman |
|---|----------------|
| 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Komunikasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 37 |
| 4.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Kundur Mas | 52 |
| 5.1 Hasil uji normalitas histogram..... | 72 |
| 5.2 Hasil uji normalitas menggunakan normal probability plot | 72 |
| 5.3 Hasil uji heterokedastisitas grafik scatterplot | 74 |

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

Di era modern ini seiring dengan berkembangnya suatu usaha, perusahaan di tuntut harus memiliki sumber daya yang sangat berkompeten di dalamnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan agar dapat terjadinya keseimbangan antara kebutuhan seberapa banyak pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang sangat pesat, baik di bidang usaha itu sendiri, maupun lingkup usaha itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumberdaya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama antar satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karna terbukti sangat penting manfaatnya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masalah kinerja dalam suatu perusahaan selalu merupakan problematika yang perlu mendapat perhatian, hal ini berkaitan dengan segala aktifitas yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran.

PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM). PT. Kundur Mas merupakan perusahaan distributor Bahan Bakar Minyak (BBM) yang memenuhi kebutuhan bahan bakar masyarakat Kundur serta pulau-pulau disekitar pulau Kundur, serta kebutuhan bahan bakar kapal-kapal yang ada di Kundur.

Berikut data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun pada tabel berikut:

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan pada PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun Tahun (2015-2019)

| No | Tahun | Jumlah Karyawan laki-laki | Jumlah Karyawan perempuan | Jumlah Karyawan |
|----|-------|---------------------------|---------------------------|-----------------|
| 1 | 2015 | 38 | 24 | 62 |
| 2 | 2016 | 40 | 28 | 68 |
| 3 | 2017 | 43 | 26 | 69 |
| 4 | 2018 | 45 | 27 | 72 |
| 5 | 2019 | 45 | 27 | 72 |

Sumber : PT. Kundur Mas 2019

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

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT, Kundur Mas hingga saat ini berjumlah 73 orang. Pada penelitian ini peneliti meneliti keseluruhan tenaga kerja yang dimiliki oleh PT. Kundur Mas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016 : 189-193)** Antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, Dll. Menurut **Michael Dalam Torang (2016:75)** menyatakan bahwa ada 6 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kualitas kerja, kecakapan, ketanggapan, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Berikut juga disajikan Penilaian kinerja karyawan PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2 : Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Kundur Mas kecamatan kundur kabupaten karimun tahun (2015-2019)

| Skor Indeks Prestasi Kumulatif | Nilai | Jumlah | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | | 2015 | % | 2016 | % | 2017 | % | 2018 | % | 2019 | % |
| 9-10 | A | 44 | 70,9% | 40 | 58,8% | 47 | 68,1% | 38 | 52,8% | 28 | 39% |
| 8-9 | B | 18 | 29,1% | 28 | 41,2% | 22 | 31,9% | 34 | 47,2% | 39 | 54,1% |
| 7,5-8 | C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6,9% |
| 7-7,5 | D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6-7 | E | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 62 | 100% | 68 | 100% | 69 | 100% | 72 | 100% | 72 | 100% |

Sumber : PT. Kundur Mas (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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dengan kategori penilaiannya berupa kualitas kerjanya, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kerja sama dengan rekan kerja, motivasi kerjan inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari tabel diatas diketahui nilai kinerja karyawan pada tahun 2019 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan tahun 2018. Karyawan yang memperoleh nilai A turun dari 38 orang (52,8%) menjadi 28 orang (39%). Karyawan yang memperoleh nilai B malah meningkat dari 34 orang (47,2%) menjadi 39 orang (54,1%), sementara karyawan pada tahun 2018 tidak ada yang memperoleh nilai C, ditahun 2019 terdapat 5 orang (6,9%).

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai rekapitulasi penilaian kinerja terlihat penurunan kinerja karyawan kemudian peneliti melakukan observasi langsung. Wawancara pertama yang peneliti lakukan adalah dengan mewawancarai salah seorang HRD PT.Kundur Mas pada tanggal 6 januari 2020 yang bernama Riska. Dari hasil wawancara tersebut didapatilah dugaan-dugaan penyebab turunnya kinerja karyawan salah satunya adalah Komunikasi. Dikutip dari **Handoko (Wibowo dan Made,2013 :704)** mangatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Komunikasi yang terjalin dengan baik dan benar akan memudahkan setiap lini organisasi perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika komunikasi dari atas kebawah telah tersampaikan dengan baik dan benar setra sebaliknya, maka hal ini

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



akan mempengaruhi karyawan dalam mendapatkan informasi terkait tanggung jawabnya.

Dari hasil wawancara dengan Ibu riska didapati beberpa fenomena komunikasi didalam perusahaan ini antara lain fenomena bahwa karyawan PT. Kunder Mas tidak sepenuhnya memahami apa yang di sampaikan oleh atasan dalamartian karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan instruksi yang di sampaikan oleh atasan, seperti yang seharusnya stok minyak yang terlebih dahulu dihabiskan adalah pada tanki 10-20 terlebih dahulu, akan tetapi karyawan dilapangan menghabiskan stok pada tanki yang tidak sesuai. Kemudian ada beberapa karyawan yang ketika di beri instruksi namun tidak mau bertanya sehingga pekerjaan yang dilakukan salah atau tidak sesuai instruksi yang di perintahkan.

Komunikasi sangat penting bagi perusahaan karena komunikasi mampu mendatangkan efektifitas yang lebih besar. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan karyawan untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing masing.

Selain komunikasi, Menurut **Kasmir (2016: 192)** gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurutnya gaya kepemimpinan yang merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dalam praktiknya

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 Dilindungi Undang-Undang

gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, seseorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin juga harus memperhatikan pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap karakteristik tujuan perusahaan dan karakteristik karyawannya. penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Didukung oleh hasil wawancara dengan HRD Pada PT. Kundur Mas yang dilakukan pada tanggal 6 januari 2020 didapati fenomena bahwa pimpinan pimpinan yang ada pada PT.Kundur Mas kurang maksimal dalam memberikan petunjuk serta arahan terhadap karyawan, kemudian komunikasi yang dibangun oleh pimpinan juga kurang baik kepada bawahannya sehingga terkesan hubungan karyawan dan pimpinan di pandang kurang harmonis, dalam artian hubungan pimpinan dengan karyawan hanya sebatas pimpinan dan karyawan semata. Kemudian pimpinan sering melakukan kebijakan rotasi dan mutasi secara tiba-tiba tanpa ada komunikasi terlebih dahulu., penempatan dan mutasi karyawan dari departemen satu ke departement lain ini mengakibatkan beberpa karyawan yang kurang memiliki kemampuan beradaptasi baik, kewalahan dalam melakukan jenis pekerjaan yang baru, kebijakan tersebut membuat karyawan canggung dalam

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.



melakukan pekerjaan di departemen baru karena tidak sesuai harapan dan bidang keahlian yang di kuasai oleh karyawan. Kebijakan mutasi antar departemen yang dilakukan oleh pimpinan ini di indikasikan berakibat terhadap banyaknya karyawan yang mengalami penurunan kinerja.

Menurut **Kasmir (2016: 192)** Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja. Ia mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang, tapi sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dan hal ini harus di imbangi dengan peralatan -peralatan pendukung agar dapat membantu serta memudahkan karyawan pada saat bekerja. Maka dari itu peningkatan kenyamanan, peralatan serta tata letak tempat kerja harus senantiasa di perhatikan dan di tingkatkan agar tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sementara pada PT. Kundur Mas ini beberpa peralatan yang digunakan karyawan dalam bekerja sudah tergolong tua sehingga dari segi bentuk sudah tidak nyaman untuk di pandang. Kondisi lingkungan kerja juga masih kurang bersih yang dapat membuat kurangnya kenyamanan karyawan pada saat bekerja. Kemudian suara bising dari suara kapal kapal tongkang yang melintas juga membuat karyawan merasa kurang nyaman pada saat bekerja yang membutuhkan tingkat fokus tinggi.

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 Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KUNDUR MAS TANJUNG BATU KUNDUR KABUPATEN KARIMUN”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun?
4. Apakah Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun?

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 Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.
4. Untuk mengetahui mengetahui Apakah Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun untuk meningkatkan Komuikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja



2. Bagi Akademik Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun
3. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Berisikan tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini yaitu konsep Sumberdaya Manusia, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja, Hipotesis dan Variabel Penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Menerangkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik mengumpulkan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan uraian penulisan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun

BAB VI

: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisa yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**kasmir 2016: 6**) manajemen sumberdaya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan kesehatan, serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut **Sinambela (2017: 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama efektif dan efisien guna tercapai tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pemeliharaan



Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pension.

e. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah dimana hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan, pensiun dan lainnya.

2.2 Pengertian Dan Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sekedar hasil, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Afandi 2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

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 Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya dikemukakan oleh Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut **Kasmir (2016 : 189-193)** yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.



5. Motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja disekitar, Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



2.2.2 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok, tanpa disadari komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia, komunikasi adalah cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan. Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

Menurut Rivai dkk (2014:336) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi secara bersama. Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

2.2.2.1 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi komunikasi dalam organisasi, dimana menurut **Silalahi (2011:277)** ada beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas, Dimana kualitas informasi ditentukan oleh akurasi dan realibilitas informasi, makin besar akurasi dan realibitas, makin tinggi kualitas dari informasi.
2. Ketepatan Waktu, Informasi yang secara tepat waktu tersedia ketika hal itu dibutuhkan bagi tindakan manejerial, bukan setelah keputusan telah dibuat.
3. Kelengkapan, Informasi yang lengkap member pimpinan semua informasi yang mereka butuhkan untuk pelaksanaan kontrol, mencapai koordinasi, atau membuat keputusan efektif.
4. Relevansi, Informasi yang relevan berguna dan bermanfaat bagi kebutuhan khusus pimpinan. Informasi yang tidak relevan adalah tidak berguna dan mungkin secara aktual.

2.2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **michael** dalam **torang (2016:75)** menyatakan bahwa ada 6 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kualitas kerja, kecakapan, ketanggapan, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.



Komunikasi sangat erat kaitannya dengan kinerja, semakin baik komunikasi yang dilakukan baik bersifat horizontal maupun vertikal, maka akan semakin baik kinerja karyawan. **Zulkarnain (2013:66)** mengatakan komunikasi efektif terjadi apabila pesan dapat dipahami serta mendorong penerima untuk bertindak sesuai dengan isi atau harapan pengirim pesan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ketika komunikasi telah berjalan dengan baik dan benar dalam suatu organisasi, maka secara tidak langsung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi lebih ringan dengan dan lebih mudah, sehingga komunikasi yang baik akan mendorong peningkatan efektifitas kinerja karyawan.

2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut **Rivai (2014: 42)** 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. Dan menurut **Khasmir (2016:191)** merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Seorang pemimpin jika tidak mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan.

Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan

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.



dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

2.2.3.1 Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2012) menyatakan berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter, Pada gaya ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Pada gaya ini mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya, mengambil keputusan berdasarkan tujuan bersama dan selalu berinteraksi dengan para bawahannya. Gaya ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*), Gaya ini cenderung didominasi oleh perilaku kompromi. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam mengambil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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 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

keputusann dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok kecil.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut **Robbins, dkk (2008)** mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

- 1) Kepemimpinan Kharismatik, Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :Visi dan artikulasi, Risiko personal, Peka terhadap lingkungan, serta Perilaku tidak konvensional,
- 2) Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:Imbalan kontingen, Manajemen berdasar pengecualian (aktif), Manajemen berdasar pengecualian (pasif), dan Laissez-Faire,
- 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan,



membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional: Kharisma, Inspirasi, stimulasi intelektual, dan Pertimbangan individual

4) Gaya Kepemimpinan Visioner, Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2016: 192)** gaya kepemimpinan yang merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja. Menurut **Afandi (2018: 66)** Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitas pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau



terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa defenisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

2.2.4.1 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018: 66) Menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut **Afandi (2018: 66)** secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor Lingkungan Kerja Fisik. Menurut **Afandi (2018: 66)** menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi: Rencana Ruang Kerja, Rancangan Pekerjaan, Kondisi Lingkungan Kerja, Tingkat Visual Privacy Dan Acoustical Privacy

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Menurut **Afandi (2018: 66)** menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan. Sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik.
3. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan.
5. Perselisihan antar pribadi dan kelompok, Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dalam kerjasama. Sedangkan positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengantisipasi perselisihan di tempat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

2.2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **Kasmir (2015: 192)** Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikaitkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

2.3 Indikator Variabel Kinerja Karyawan, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2016 : 208-210)**, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Kuantitaas (jumlah), Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan, Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Menekankan biaya, Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan, Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya

2.3.2 Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi, maka harus mengetahui cara mendapatkan komunikasi yang efektif. Menurut **mangkunegara (2009:71)** komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain



tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Maka indikator-indikator komunikasi adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi, Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi, Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi, Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan, Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
5. Perubahan sikap, Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan dengan apa yang dikomunikasikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2010)** gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Hubungan pemimpin dengan karyawan
2. Pencapaian target perusahaan
3. Pembagian tugas dan pekerjaan
4. Mendorong dan membina setiap karyawan untuk berkembang
5. Pengambilan keputusan

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018: 70)** indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

2.3.4.1 Cahaya, Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas terjadi lelahnya.

2.3.4.2 Warna, Warna merupakan salahsatu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2.3.4.3 Udara, Mengenai fakator udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.4.4 Suara, Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lainnya

2.4 Kinerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

2.4.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :

الْغَيْبِ عَالِمِ الْإِلَهِ وَسَتْرُدُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُكُمْ وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْتُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya. Serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan di kembalikan kepada allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata lalu di beritahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi

وَلْيَقُولُوا لِلَّهِ فَلْيَتَّقُوا عَلَيْهِمْ خَافُوا ضِعَافًا ذُرِّيَّةً خَلْفِهِمْ مِنْ تَرَكَوْا لَوِ الَّذِينَ وَلِيَّخَشَ
سَدِيدًا قَوْلًا

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (An-Nisa:39)

Dalam ayat ini menggambarkan bentuk ucapan yang diungkapkan dengan kata-kata yang lembut. Juga menggambarkan bentuk ucapan yang lemah lembut (halus), jelas, jujur, tepat, baik, dan adil. Komunikasi adalah bagian penting dari organisasi, salah satu faktor berjalannya organisasi dengan baik adalah menjaga komunikasi dengan baik antara pemimpin dan karyawan. Jika disampaikan dengan lemah lembut tentu saja apa yang disampaikan akan ditanggapi dengan positif oleh karyawan dan sebaliknya jika disampaikan dengan cara yang kasar dan tidak jelas, maka karyawan tidak akan menangkap apa yang disampaikan oleh pemimpin.

2.4.3 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

فَرُدُّوهُ شَيْءٍ فِي تَنَازَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ الْأَمْرُ وَأُولِي الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
(النساء:59) تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمَنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى

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 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.

”Hai orang-orang yang beriman, ta`atilah Allah SWT dan ta`atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QsAn-Nisa:59)

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah SWT dan rasulnya.

2.4.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam **Qs Al- araf ayat : 56.**

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.” (Qs Al- araf ayat : 56.)*

Ayat ini menerangkan bahwa kita di tuntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat di bumi selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan sekitar untuk tetap dan terjaga. Jelas sudah bahwa ayat tersebut daiatas melarang kita untuk melakukan pengerusakan di muka bumi. Pengerusakan adalah sala satu

bentuk pelanggaran oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya dengan lingkungan kerja. Kita sebagai karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan disekitar tempat kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang di inginkan karyawan saat bekerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dilihat dari penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, jumlah variabel, jumlah populasi dan sampel yang diteliti.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--------------------|--|---|--|
| 1 | Ruyatnasih (2013) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitrabuana Jaya Lestari | Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan(Y) | Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitrabuana Jaya Lestari |
| 2 | Andi Basuki (2009) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali | Gaya Kepemimpinan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik 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.

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | | | | PT. Hamudha Prima Media Boyolali |
| 3 | Pahrurroji (2015) | Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor | Kepimimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) Kinerja (Y) | a. Kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 4 | Zakaria Riamli (2020) | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi | Komunikasi (X1), Motivasi Kinerja (Y) | Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 5 | Yunni Rusmawati (2016) | Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya | Motivasi (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Kinerja (Y) | Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Mochamad Syafi dan Tety Lindawati 2016 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik | Lingkungan Kerja (X1) Stres kerja (X2) kinerja (Y) | 1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | |
|---|----------------------------|---|------------------------------------|--|
| | | | | <p>terhadap variable dependen (kinerja karyawan).</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (stres kerja) berpengaruh negatif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan),</p> |
| 7 | Dwi Septianto (2010) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Pataya Raya Semarang) | Lingkungan Kerja (X1) Kinerja (Y) | Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan. |
| 8 | Fariz Ramanda Putra (2013) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada | Lingkungan kerja (X1), kinerja (Y) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

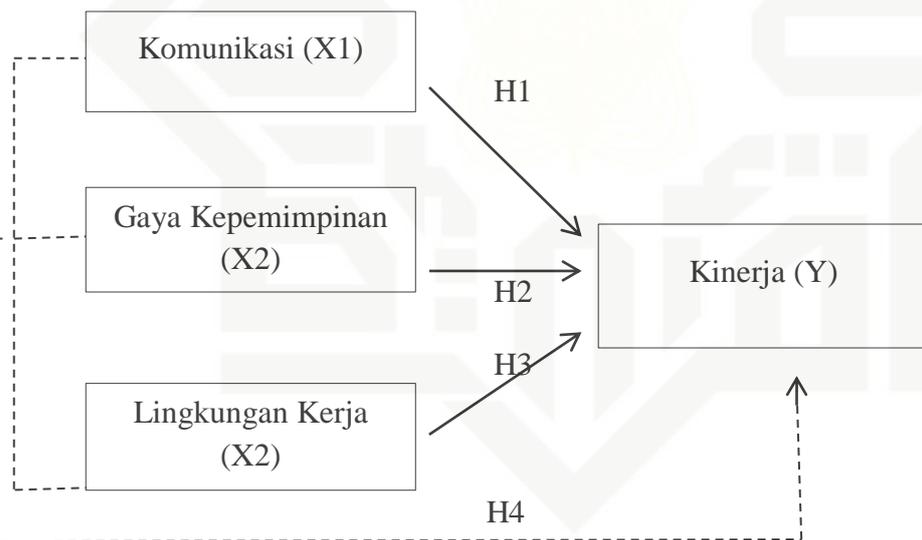
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| | | Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) | | lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. |
| 9 | Dita Amanah (2012) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk. Cabang Medan | Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y) | 1. lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. secara bersamaan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 10 | Indra Yugusna, Aziz Fathony dan Andi Tri Haryono (2016) | Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang) | Gaya kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y1) kedisiplinan karyawan (Y2) | 1. gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, didapati sebuah kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang diantaranya memiliki kesamaan dalam arti jenis variabel yang diteliti oleh peneliti hampir sama dengan penelitian terdahulu, namun terdapat perbedaan pada bagian objek yang diteliti yaitu PT Kundur Mas yang sama sekali tidak sama, baik dari sisi aktivitas maupun kinerja yang dihasilkan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini di tunjukkan oleh gambar berikut:



Sumber : Kasmir (2016)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Komunikasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan:

-  Hubungan parsial
-  Hubungan simultan

2.7 Konsep operasional variabel

Adapun konsep operasional penelitian ini adalah variabel bebas (x) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) dan lingkungan kerja (X₃), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun konsep operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|-------------------------------------|---|---|--------|
| Kinerja Karyawan (Y) | mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016 : 182) | 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitaas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Menekankan biaya 6. Pengawasan (Kasmir 2016 : 182) | |
| Komunikasi (X ₁) | Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa non verbal. Usman (2014:470) | 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap Mangkunegara (2009:71) | Likert |
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | Gaya Kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang | 1. Hubungan Pemimpin dengan karyawan 2. Pencapaian target perusahaan 3. Pembagian tugas | Likert |

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

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

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

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

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.

| | | | |
|------------------------------------|--|--|--------|
| | lain atau bawahan (Thoha, 2010) | dan pekerjaan 4. Mendorong dan membina setiap karyawan untuk berkembang 5. Pengambilan keputusan. (Thoha, 2010) | |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitas pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Afandi (2018: 66) | 1. Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. Suara Afandi (2018:70) | Likert |

Sumber : Dirangkum Dari Berbagai Sumber

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

- H.1** Diduga bahwa faktor komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT .Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.
- H.2** Diduga bahwa faktor Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT .Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.

H.3 Diduga bahwa faktor Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT .Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.

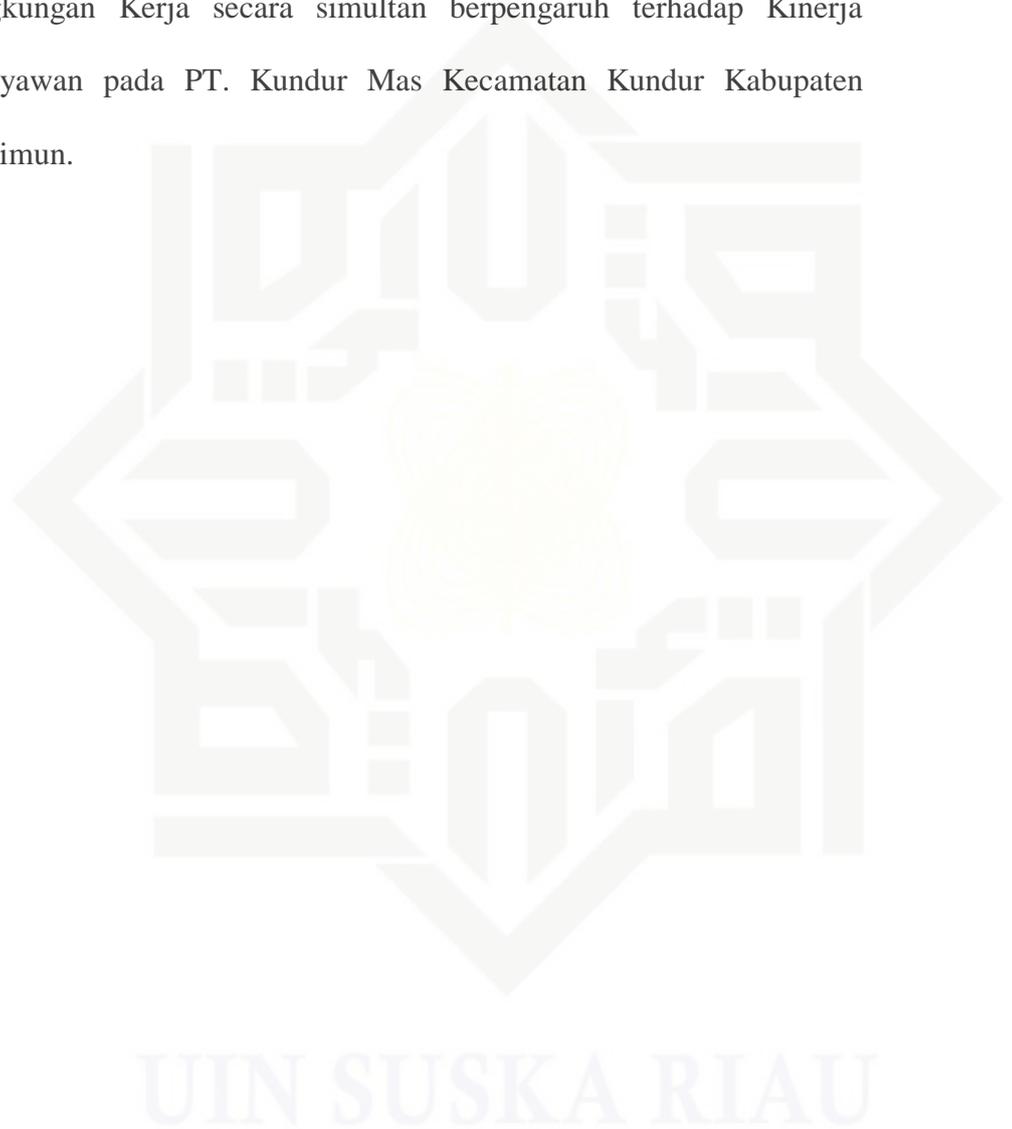
H.4 Diduga bahwa faktor komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.

© 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 mengumumkan 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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT.Kundur Mas yang terletak di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun provinsi Kepulauan Riau.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Data merupakan segala informasi yang dapat dijadikan dasar dan dapat diolah untuk pengambilan keputusan dalam sebuah kegiatan penelitian. Untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis data sebagai berikut :

1. Data primer

Menurut (**Ivonne, 2013**) Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan.

2. Data sekunder

Menurut (**Ivonne, 2013**) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan tempat penulis melakukan penelitian yang sudah tersedia dari perusahaan.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian, peneliti mengambil beberapa sumber data dari :

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisioner yang dibagikan kepada responden yang menghasilkan data primer yang akan diolah menjadi informasi.



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

2. Studi pustaka (*literature research*)

Studi pustaka digunakan untuk mempelajari literatur terkait penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori bagi peneliti untuk menunjang penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan teknik pengumpulan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

1. Kuesioner

Menurut (**Suryono,2014**) Kusioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya meyebarkan kepada responden dengan harapan mendapat respon atas dasar pertanyaan tersebut, kusioner diisi oleh karyawan dengan menggunakan skala Likert.

Tabel 3.1: Skala Likert

| Kriteria | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
|---------------------------|------------------|--------------------|
| Sangat setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Netral (N) | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (ST) | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Populasi dan Sampel

Karena jumlah karyawan pada PT .Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun tidak terlalu banyak, maka pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden penelitian dengan menggunakan teknik sensus.

3.4.1 Populasi

Menurut **(Sugiyono,2018)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 73 orang di PT .Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.

3.4.2 Sampel

Menurut **(Sugiyono,2018)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan yang ada di PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sensus yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada. Teknik ini digunakan apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.5 Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu menggunakan beberapa metode untuk menganalisis data. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif maka digunakan alat analisis linear berganda , karena

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.

data yang di peroleh bersifat kualitatif maka harus di ubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert.

3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun secara parsial maupun simultan, maka digunakan alat regresi linear berganda yang nantinya akan di peroleh hasil penelitian. Dalam regresi linear berganda terdapat 2 variabel, yaitu:

a. Variabel bebas (Independen)

1. Komunikasi
2. Gaya kepemimpinan
3. Lingkungan kerja

b. Variabel terikat (Dependen)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, model yang digunakan adalah :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Untuk menguji model tersebut maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

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.

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1, b2, b3, b4 = koefisien garis regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Lingkungan Kerja

3.5.2 Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini melakukan instrumen penelian dengan menggunakan skala likert. Pengukuran variabel-variabel ini bersumber dari hasil jawaban kusioner yang telah di jawab oleh responden. Dimana jawaban akan diberi nilai Menurut **Suliyanto (2011)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial, dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.2: Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden

| Kategori jawaban | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Suliyanto (2011)

3.5.3 Uji Reliabelitas dan Validitas

Untuk menghasilkan data yang baik dan dapat di pertanggung jawabkan keabsahannya serta untuk mendapatkan hasil regresi yang *goodness of fit* maka data perlu melalui beberapa uji , antara lain sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.3.1 Uji Reliabilitas

Menurut (**Ghozali, 2012**) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur emakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam pengukuran suatu gejala. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji realibilitas adalah dengan melibatkan nilai cronbach alpha untuk masing-masing variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$.

3.5.3.2 Uji Validitas

Menurut (**Ghozali, 2012**) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkansesuatu yang akan dukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat orelasi antara skor masing-masing item dalam kusioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dnegan menggunakan *Coefficient Correlation Person* dalam SPSS. Jika nilai signifikan (P Value) $>0,05$, maka akan terjadi hubungan yang signifikan.

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

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali,2012) Normalitas menggunakan uji statistic non parametik Kolmogotov-Sminov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika K hitung $< K$ table atau nilai $\text{sig} > \alpha$.

3.5.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali,2012) Terjadi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji mutikolinieritas bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas, maka model regresi tesebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali,2012) Uji Heteroskedastsitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidamasan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterodastisitas.

3.5.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto,2011) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

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

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

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

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



3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam peneitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, berdasarkan uji secara Parsial (uji t), uji secara Simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2) maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut (**Ghozali,2012**) uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besaar pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap Variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (**Ghozali,2012**) digunakan untuk mengetahui seberapa besaar pengaruh variabel independen (X1,X2, dan X3) terhadap Variabel devenden (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel, sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-a) dan derajat kebebasan $-n-(k+1)$ agar dapt ditentukan nilai kritisnya, adapun nilai alpa yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

1. Apabila Fhitung > Ftabel dan apabila tingkat signifkasi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen.
2. Apabila Fhitung > Ftabel dan apabila tingkat signifkasi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap dependen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.5.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (**Ghozali,2012**) Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi =1 artinya independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk di prediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0 artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat perusahaan

PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM). PT.Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun berdiri pada tahun 1986. PT. Kundur Mas merupakan perusahaan pemasok BBM satu-satunya di Kecamatan kundur, sehingga perusahaan ini sangat dibutuhkan oleh pengguna BBM yang ada di Kecamatan Kundur.

BBM yang disalurkan ialah minyak bensin dan solar. BBM PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun merupakan bahan bakar yang berasal dari PT. Pertamina yang berlokasi di Tanjung Uban Kepulauan Riau. Kemudian PT.Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun menyalurkan BBM ke kios BBM dan pertamini yang ada di pulau kundur dan sekitarnya. PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimu berlokasi di Jl. Usman Harun No 6 Tanjung Batu, Kecamatan Kundur, Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau 29662.

4.2 Visi dan Misi

Di dalam suatu organisasi,instansi, maupun perusahaan pasti memiliki visi,misi,dan tujuan. Demi kelancaran dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan, adapun visi dan misi di PT.Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Visi :

Menjadi perusahaan yang unggul dan tangguh dalam bidang perdagangan BBM dengan peningkatan kepuasan pelanggan adalah kepuasan perusahaan.

b. Misi :

1. Berkerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik.
2. Mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan.
3. Menjadi mitra usaha yang andal dan dapat dipercaya.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan jabatan atau bagian yang ada di dalam perusahaan. Struktur organisasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan struktur organisasi tersebut dapat menunjukkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Dalam struktur organisasi ditampilkan secara jelas bagaimana jabatan-jabatan dalam organisasi terpisah antara satu dan yang lainnya sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. Adapun struktur organisasi PT. Kunder Mas Kecamatan Kunder Kabupaten Karimun pada gambar berikut :

UIN SUSKA RIAU

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



Sumber :PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun 2020

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.Kundur Mas

Struktur organisasi tersebut mempunyai fungsi dan tugas tersendiri, berikut ini merupakan penjelasan dari struktur organisasi di atas :

1. Direktur Utama

Direktur Utama adalah orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijakan dan program umum perusahaan, atau organisasi sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa seperti dewan komisaris. Direktur Utama berperan sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).



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.

Adapun tugas Direktur Utama antara lain;

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.

2. Wakil Direktur

Wakil direktur adalah orang yang memegang kendali terhadap operasional perusahaan sehari-hari. Seorang wakil direktur dapat mengambil keputusan secara langsung tanpa harus melibatkan direktur utama untuk kegiatan operasional sehari-hari. Wakil direktur bertanggung jawab langsung kepada direktur utama. Wakil direktur berperan sebagai pemimpin dibawahnya, pengembangan, pelaksanaan, dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Adapun tugas Wakil Direktur antara lain ;

- a. Berwenang untuk menetapkan kebijakan yang hendak diberikan pada langganan, menetapkan harga jual dan sistem penjualan.
- b. Berwenang untuk memutuskan bagaimana membantu mitra bisnis dalam mengelola sistem informasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Marketing Manager

Seorang manajer pemasaran tidak hanya melihat kepada masa sekarang tetapi juga masa depan. Begitu pula dengan rencana pemasaran yang akan dibuatnya. Seorang manajer pemasaran harus dapat melihat kesempatan/peluang pemasaran yang ada, merumuskannya menjadi sebuah program pemasaran dan menjalankannya.

Adapun tugas Marketing Manager antara lain :

- a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
- b. Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.
- c. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
- d. Melakukan perencanaan tindakan antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
- e. Menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran
- f. Melakukan identifikasi dan meramalkan peluang pasar.
- g. Merencanakan pengembangan jaringan pemasaran.

4. Operasional manager

Seorang Operational Manager memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memastikan pengelolaan dan pengendalian proses produksi serta distribusi semua unit operasional dilakukan secara berkualitas, efektif dan



efisien serta memenuhi ketentuan dan standar operasional prosedur perusahaan yang berlaku juga standar yang dikehendaki pelanggan.

Adapun tugas Operasional Manager antara lain :

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional.
- b. Berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran revenue tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan realisasi anggaran secara efisien dan efektif.
- c. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.
- d. Melakukan analisis proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional.
- e. Berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional.
- f. Melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi.
- g. Mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional.
- h. Monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan.

5. Accounting Manager

Merupakan jabatan yang bertanggung jawab dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan, serta membuat laporan keuangan dan

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.

memeriksa kesesuaian dengan standar perusahaan yang telah dimiliki.

Adapun tugas Accounting Manager antara lain :

- a. Membuat laporan keuangan.
- b. Memastikan laporan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Memeriksa jurnal dan buku besar hutang.
- d. Melakukan pengawasan.
- e. Mencatat dan menghitung setiap setoran dari pangkalan yang di titipkan ke supir lalu di setorkan ke kantor.
- f. Mengeluarkan biaya seperti pembelian perlengkapan kantor

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 Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dengan metode statistik beserta analisisnya, yang telah dibahas dan dijelaskan pada bab V maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dimana semakin terjalannya komunikasi yang baik maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dimana semakin baik gaya kepemimpinan, semakin mampu pemimpin serta mengarahkan karyawannya ke arah yang lebih baik, maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana semakin baik peralatan serta segala hal yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, serta semakin nyaman nya lingkungan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara bersamaan komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 88,3% sementara sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6.2 Saran

Saran untuk PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal yaitu:

1. Disarankan untuk memperhatikan komunikasi di dalam organisasi, melakukan beberapa program pelatihan-pelatihan terkait peningkatan kemampuan komunikasi seluruh karyawan, atau mengadakan seminar terkait cara memahami pesan dengan baik serta cara berkomunikasi yang baik dan benar. Hal itu ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang komunikasinya sehingga nantinya diharapkan karyawan akan memperoleh kinerja yang maksimal.
2. Disarankan pemimpin perusahaan agar lebih memperhatikan pemilihan gaya kepemimpinan serta penerapannya di dalam organisasi. Selalu menjaga hubungan yang harmonis kepada karyawan maupun sebaliknya. Hal ini dimaksudkan agar ketika bekerja suasana yang tercipta adalah kenyamanan dan kekeluargaan. Ketika hubungan di lingkup organisasi perusahaan telah terjalin dengan harmonis nantinya ini akan membuat kinerja karyawan tercapai dengan maksimal.
3. Disarankan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan, selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, khususnya terkait suhu udara dan menjaga lingkungan kerja tetap terjaga

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

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

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

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

dengan bersih. Karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja yang karyawan

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an *Surah Al- araf ayat 56 dan Terjemahan*. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Basuki, A. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- DJ, Y. R. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra Di Surabaya*. JURNAL EKBIS: Analisis, Prediksi Dan Informasi, 15(1), 16-halaman.
- Dwi Septianto, D. S., & Lataruva, Eisha. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang*. (Doctoral Disertation, Universitas Diponegoro).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.Andi.
- M. Manullang, (2012). *Dasar- dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Melayu S. P. Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto., Sony. B. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)*. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



1. 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.

- Putra, F. R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1).
- Riamli, Z., & Morsen, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(2), 221-227.
- Rutyatnasih, H. Y., Musadad, H. A., & Hasyim, B. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang*. Jurnal Manajemen, 10 (3), 1106-1116.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. PT. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik*. GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi), 5.(2), 133-146
- Syarifuddin, A. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunika Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor*.
- Thoha, M. (2015). *Kepimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2014). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnain, W. (2013). *Dinamika Kelompok, Latihan Kepimpinan*. Pendidikan PT. Bumi Aksara.

LAMPIRAN

© 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 mengumumkan 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.

Lampiran 1 : Gambar 1.1 Gambar Lingkungan kerja PT. Kundur Mas (2020)



Gambar 1.2 Gambar Lingkungan kerja PT. Kundur Mas (2020)





Lampiran 2 Kuisisioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN



Pekanbaru, 23 Agustus 2020

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di Tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa strata satu (S1) saya:

Nama : Ahmad Prayogi. N
NIM : 11671101280
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ahmad

Prayogi. N

NIM: 11671101280



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan tanda *check list* (√) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternative jawaban yaitu sebagai berikut:
 - SS : Apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut
 - S : Apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut
 - N : Apabila anda sudah cukup dengan pernyataan berikut
 - TS : Apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
 - STS : Apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban dari Bapak/Ibu/Saudari/i.
4. Dimohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudari/i dan selamat bekerja.

B. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA RESPONDEN :

USIA : tahun

JENIS KELAMIN : Laki-laki/Perempuan *(coret salah satu)

LAMA BEKERJA : tahun

PENDIDIKAN TERAKHIR :

C. DAFTAR PERNYATAAN

• Kinerja

| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan | | | | | |
| 2 | Banyaknya jumlah pekerjaan tidak menjadi hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Menyelesaikan tugas dalam jumlah yang banyak dengan baik dan benar menunjukkan kinerja yang baik | | | | | |
| 4 | Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu memperlihatkan kinerjanya yang baik | | | | | |
| 5 | Kerja sama tim yang baik menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Efisiensi anggaran biaya dalam melakukan pekerjaan memperlihatkan hasil kerja yang baik | | | | | |
| 7 | Karyawan menjaga sarana dan prasarana yang di gunakan dalam bekerja dengan baik | | | | | |
| 8 | Pengawasan karyawan dalam bekerja menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya | | | | | |

• Komunikasi

| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Karyawan diberikan hak untuk menyampaikan ide-ide demi kemajuan perusahaan | | | | | |
| 2 | Komunikasi yang rutin dengan pimpinan dan rekan kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan | | | | | |
| 3 | Komunikasi yang ada di lingkungan perusahaan telah terjalin dengan baik | | | | | |
| 4 | Segala informasi yang ada didalam perusahaan mampu diterima dengan mudah oleh semua karyawan | | | | | |
| 5 | Komunikasi langsung yang terjadi di dalam lingkungan perusahaan terjadi secara efektif | | | | | |

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 Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Pemahaman pesan yang baik memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 7 | Pemahaman informasi yang baik menghindarkan karyawan dari kesalahan saat melakukan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Kemudahan karyawan dalam proses komunikasi di lingkup perusahaan dapat mendorong kinerjanya | | | | | |

• **Gaya Kepemimpinan**

| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai target perusahaan dengan efektif dan efisien | | | | | |
| 2 | Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan sehingga mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik | | | | | |
| 4 | Pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan | | | | | |
| 5 | Pimpinan mampu memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya untuk terus berkembang | | | | | |
| 6 | Pimpinan memiliki kemampuan memberikan solusi yang tepat atas masalah-masalah yang dihadapi karyawannya | | | | | |
| 7 | Pimpinan mampu mengambil keputusan terbaik di dalam perusahaan. | | | | | |
| 8 | Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat menentukan alternatif yang terbaik | | | | | |

• **Lingkungan Kerja**

| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan | | | | | |
| 2 | Penerangan yang baik didalam ruangan kerja memudahkan karyawan dalam bekerja | | | | | |
| 3 | Warna dinding ruangan yang sesuai di | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | lingkungan perusahaan membuat jiwa karyawan merasa lebih nyaman dan tenang saat bekerja | | | | | |
| 4 | Warna ruangan yang bagus menghindarkan karyawan dari rasa bosan pada saat bekerja sehari-hari | | | | | |
| 5 | Ruangan kerja tidak terdengar suara bising mesin dan suara bising lainnya yang mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja | | | | | |
| 6 | Ruangan kerja yang jauh dari kegaduhan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien | | | | | |
| 7 | Suhu udara yang ada di ruangan kerja membuat kenyamanan karyawan saat bekerja | | | | | |
| 8 | Kualitas udara di lingkungan perusahaan terhindar dari polusi udara yang mengganggu kesehatan karyawan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisioner

| NO | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | Total |
|--------------|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | |
| Responden1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| Responden 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| Responden 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 6 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| Responden 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 26 |
| Responden 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| Responden 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 12 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| Responden 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| Responden 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| Responden 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 27 |
| Responden 21 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| Responden 22 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| Responden 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| Responden27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| Responden 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| Responden 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| Responden 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| Responden 34 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| Responden 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 28 |
| Responden 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |

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 mengummumkan 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.

| | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Responden 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| Responden 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| Responden 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| Responden 43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| Responden 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 46 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| Responden 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| Responden 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 26 |
| Responden 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 53 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 25 |
| Responden 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| Responden 56 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| Responden 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| Responden 60 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| Responden 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| Responden 64 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| Responden 65 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| Responden 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 68 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 69 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| Responden 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| Responden 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 72 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| Responden 73 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |

| | |
|----|-----------------|
| NO | KOMUNIKASI (X1) |
|----|-----------------|



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.

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Total |
|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Responden1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| Responden 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| Responden 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 6 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| Responden 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 26 |
| Responden 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| Responden 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 12 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| Responden 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| Responden 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| Responden 19 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| Responden 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| Responden 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| Responden 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| Responden 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| Responden 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| Responden 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 32 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| Responden 34 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| Responden 35 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 30 |
| Responden 36 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |



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.

| | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Responden 39 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 40 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| Responden 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 45 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| Responden 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| Responden 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 52 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| Responden 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 54 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 |
| Responden 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 56 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| Responden 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 61 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| Responden 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 63 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| Responden 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| Responden 66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| Responden 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 69 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 70 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| Responden 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 72 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 73 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |

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.

| NO | GAYA KEPEMIMPINAN (X2) | | | | | | | | Total |
|--------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | |
| Responden 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| Responden 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| Responden 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| Responden 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| Responden 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| Responden 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| Responden 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| Responden 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| Responden 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 12 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 33 |
| Responden 13 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| Responden 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| Responden 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| Responden 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 17 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| Responden 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 28 |
| Responden 19 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| Responden 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| Responden 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| Responden 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| Responden 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| Responden 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| Responden 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 32 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| Responden 34 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| Responden 35 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 30 |
| Responden 36 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |

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.

| | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Responden 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| Responden 39 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| Responden 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| Responden 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 46 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 32 |
| Responden 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| Responden 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 51 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 25 |
| Responden 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| Responden 53 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 22 |
| Responden 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 55 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| Responden 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| Responden 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| Responden 60 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| Responden 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| Responden 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| Responden 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| Responden 64 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 31 |
| Responden 65 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| Responden 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| Responden 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| Responden 69 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| Responden 70 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 71 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 72 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| Responden 73 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |

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.

| NO | LINGKUNGAN KERJA (X3) | | | | | | | | Total |
|--------------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | |
| Responden 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| Responden 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| Responden 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| Responden 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 27 |
| Responden 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| Responden 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| Responden 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| Responden 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| Responden 13 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| Responden 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| Responden 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| Responden 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| Responden 20 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| Responden 21 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| Responden 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 26 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| Responden 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| Responden 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| Responden 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| Responden 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| Responden 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| Responden 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |



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.

| | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Responden 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| Responden 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| Responden 43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| Responden 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| Responden 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| Responden 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 53 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 |
| Responden 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| Responden 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| Responden 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| Responden 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 60 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| Responden 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| Responden 62 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| Responden 64 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| Responden 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| Responden 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 68 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| Responden 69 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| Responden 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| Responden 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| Responden 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| Responden 73 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |

Tabulasi data Total semua variabel

| No | Kinerja | Komunikasi | Gaya Kepemimpinan | Lingkungan Kerja |
|--------------|---------|------------|-------------------|------------------|
| Responden 1 | 35 | 35 | 35 | 36 |
| Responden 2 | 30 | 30 | 30 | 29 |
| Responden 3 | 38 | 38 | 38 | 36 |
| Responden 4 | 28 | 28 | 29 | 27 |
| Responden 5 | 34 | 34 | 35 | 35 |
| Responden 6 | 33 | 33 | 36 | 34 |
| Responden 7 | 40 | 40 | 38 | 38 |
| Responden 8 | 26 | 26 | 28 | 27 |
| Responden 9 | 37 | 37 | 37 | 36 |
| Responden 10 | 36 | 36 | 35 | 35 |
| Responden 11 | 38 | 38 | 38 | 39 |
| Responden 12 | 30 | 30 | 33 | 31 |
| Responden 13 | 28 | 28 | 27 | 28 |
| Responden 14 | 38 | 38 | 36 | 38 |
| Responden 15 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Responden 16 | 40 | 40 | 36 | 37 |
| Responden 17 | 24 | 24 | 30 | 26 |
| Responden 18 | 26 | 26 | 28 | 27 |
| Responden 19 | 34 | 32 | 32 | 35 |
| Responden 20 | 27 | 27 | 27 | 26 |
| Responden 21 | 31 | 32 | 32 | 32 |
| Responden 22 | 28 | 27 | 27 | 29 |
| Responden 23 | 33 | 32 | 32 | 33 |
| Responden 24 | 34 | 31 | 31 | 34 |
| Responden 25 | 34 | 33 | 33 | 36 |
| Responden 26 | 28 | 30 | 30 | 30 |
| Responden 27 | 35 | 34 | 34 | 33 |
| Responden 28 | 37 | 38 | 38 | 37 |
| Responden 29 | 35 | 37 | 37 | 36 |
| Responden 30 | 26 | 25 | 25 | 26 |
| Responden 31 | 36 | 36 | 36 | 37 |
| Responden 32 | 37 | 34 | 34 | 36 |
| Responden 33 | 35 | 35 | 35 | 32 |
| Responden 34 | 30 | 31 | 31 | 28 |
| Responden 35 | 28 | 30 | 30 | 24 |
| Responden 36 | 36 | 34 | 34 | 35 |
| Responden 37 | 37 | 37 | 37 | 35 |
| Responden 38 | 34 | 33 | 33 | 33 |
| Responden 39 | 27 | 34 | 34 | 30 |
| Responden 40 | 34 | 32 | 35 | 34 |
| Responden 41 | 38 | 29 | 37 | 37 |
| Responden 42 | 30 | 33 | 36 | 32 |
| Responden 43 | 27 | 34 | 28 | 27 |
| Responden 44 | 34 | 36 | 34 | 33 |

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 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.

| | | | | |
|--------------|----|----|----|----|
| Responden 45 | 34 | 30 | 36 | 34 |
| Responden 46 | 27 | 33 | 32 | 28 |
| Responden 47 | 40 | 37 | 40 | 36 |
| Responden 48 | 35 | 36 | 33 | 34 |
| Responden 49 | 37 | 26 | 36 | 34 |
| Responden 50 | 36 | 37 | 37 | 37 |
| Responden 51 | 26 | 37 | 25 | 22 |
| Responden 52 | 37 | 22 | 39 | 37 |
| Responden 53 | 25 | 37 | 22 | 23 |
| Responden 54 | 34 | 23 | 34 | 34 |
| Responden 55 | 29 | 34 | 29 | 28 |
| Responden 56 | 38 | 28 | 38 | 37 |
| Responden 57 | 37 | 37 | 36 | 36 |
| Responden 58 | 36 | 36 | 37 | 37 |
| Responden 59 | 38 | 37 | 35 | 37 |
| Responden 60 | 29 | 37 | 30 | 29 |
| Responden 61 | 32 | 29 | 33 | 32 |
| Responden 62 | 40 | 32 | 40 | 36 |
| Responden 63 | 30 | 36 | 22 | 24 |
| Responden 64 | 30 | 24 | 31 | 31 |
| Responden 65 | 27 | 31 | 32 | 29 |
| Responden 66 | 34 | 29 | 35 | 34 |
| Responden 67 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Responden 68 | 34 | 34 | 36 | 33 |
| Responden 69 | 28 | 33 | 34 | 28 |
| Responden 70 | 35 | 28 | 34 | 34 |
| Responden 71 | 37 | 34 | 37 | 37 |
| Responden 72 | 33 | 37 | 32 | 36 |
| Responden 73 | 34 | 36 | 34 | 31 |

Lampiran 4 (Tabel Hasil Uji Validitas)

| Variabel | Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Corelation</i> | Tanda | Standar | Keterangan |
|------------------------|------------|--|-------|---------|------------|
| Kinerja (Y) | Y1 | 0,744 | > | 0,3 | Valid |
| | Y2 | 0,862 | > | 0,3 | Valid |
| | Y3 | 0,627 | > | 0,3 | Valid |
| | Y4 | 0,773 | > | 0,3 | Valid |
| | Y5 | 0,675 | > | 0,3 | Valid |
| | Y6 | 0,637 | > | 0,3 | Valid |
| | Y7 | 0,712 | > | 0,3 | Valid |
| | Y8 | 0,633 | > | 0,3 | Valid |
| Komunikasi (X1) | X1.1 | 0,594 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.2 | 0,626 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.3 | 0,651 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.4 | 0,650 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.5 | 0,781 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.6 | 0,517 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.7 | 0,691 | > | 0,3 | Valid |
| | X1.8 | 0,685 | > | 0,3 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | X2.1 | 0,575 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.2 | 0,672 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.3 | 0,622 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.4 | 0,758 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.5 | 0,713 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.6 | 0,656 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.7 | 0,770 | > | 0,3 | Valid |
| | X2.8 | 0,781 | > | 0,3 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0,547 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.2 | 0,653 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.3 | 0,755 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.4 | 0,751 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.5 | 0,687 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.6 | 0,701 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.7 | 0,786 | > | 0,3 | Valid |
| | X3.8 | 0,792 | > | 0,3 | Valid |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 5 (Hasil Uji Reliabilitas)

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronback Alpha | Tanda | Kriteria | Keterangan |
|-----------------------|----------------|-------|----------|------------|
| Kinerja (Y) | 0,859 | > | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin (X1) | 0,802 | > | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,845 | > | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,861 | > | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan Data SPSS 23 dan Hasil Penelitian 2020

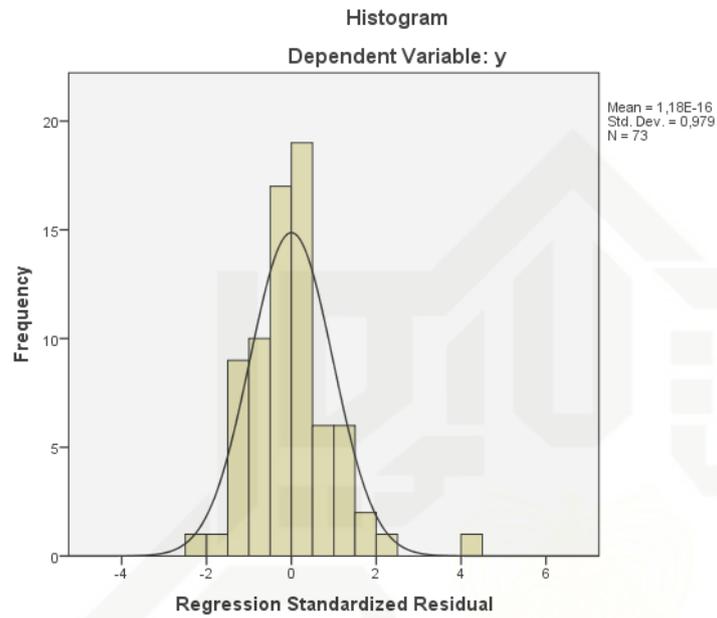
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

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

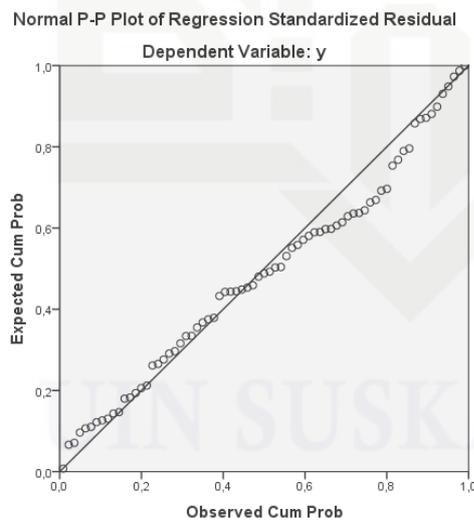
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

Gambar Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Gambar Hasil Uji Normalitas Garis Plot



Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 7
Tabel Hasil Uji Multi Kolinearitas

Coefficients^a

| t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| -1,216 | ,228 | | |
| 4,611 | ,000 | ,163 | 6,152 |
| 2,466 | ,016 | ,869 | 1,151 |
| 4,560 | ,000 | ,163 | 6,133 |

a. Dependent Variable: y

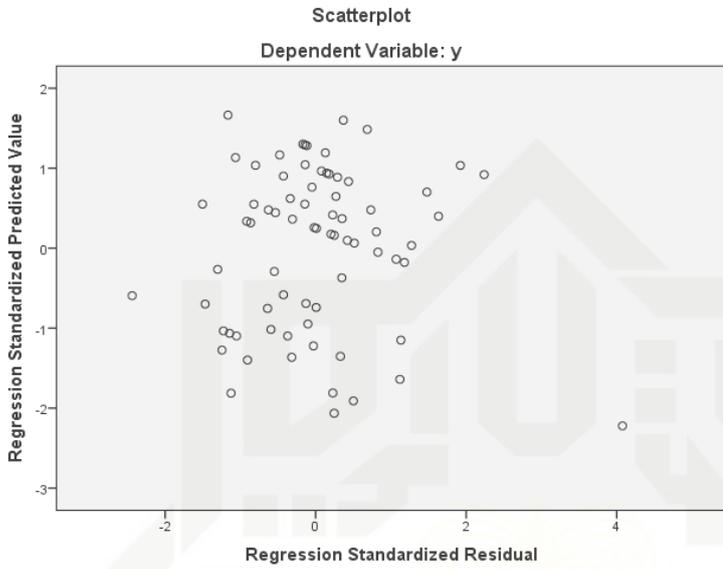
Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Lampiran 8

Gambar Hasil Uji Heteroskedasitas

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.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Lampiran 9

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,942 ^a | ,887 | ,883 | 1,471 | 1,773 |

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : *Pengolahan Data SPSS 23*

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

Lampiran 10

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2,040 | 1,677 | | -1,216 | ,228 |
| x1 | ,498 | ,108 | ,462 | 4,611 | ,000 |
| x2 | ,107 | ,043 | ,107 | 2,466 | ,016 |
| x3 | ,468 | ,103 | ,456 | 4,560 | ,000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

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 Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 11

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1177,649 | 3 | 392,550 | 181,375 | ,000 ^b |
| | Residual | 149,337 | 69 | 2,164 | | |
| | Total | 1326,986 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Lampiran 12

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji R^2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,942 ^a | ,887 | ,883 | 1,471 | 1,773 |

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : *Pengolahan Data SPSS 23*

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

Lampiran 13 Tabel T Statistic

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

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

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

Lampiran 14 Tabel F Statistic

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

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.





PT KUNDUR MAS

JL. Usman Harun No. 6 Tanjung Batu Kota
Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun 29662
Telp. (0779) 21767



SURAT KETERANGAN

Nomor : 102/Kms/November/2020

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sarifah Alawiyah

Jabatan : Act. Area Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Prayogi Nainggolan

Nim : 11671101280

Program Studi : Manajemen

Mahasiswa : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian pada perusahaan kami mulai tanggal 20 Juli s/d 22 Oktober 2020 dengan judul :

“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun”

Demikian Surat Keterangan ini buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Tanjung Batu, 27 november 2020

Act. Area Manager PT. Kundur Mas



Sarifah Alawiyah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap AHMAD PRAYOGI NAINGGOLAN, lahir di Mualmas pada 01 Mei 1998. Merupakan anak dari Ayah Arnol Nainggolan dan Ibu Pariyem dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 029 Tasik Serai Timur pada tahun 2010. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 02 Sungai Mandau pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 03 Pinggir pada tahun 2016 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor perwakilan Bank Indonesia Riau. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tenggayun Kecamatan Bandar Laksamana Kabupaten Bengkalis.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Selasa tanggal 10 November 2020 dengan judul skripsi “*Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun*” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).