

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.

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR**

Oleh

LALA GUSRITA
NIM: 11970123681



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

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai 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

LALA GUSRITA

NIM: 11970123681



UIN SUSKA RIAU

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

2023



Hak Cipta Diinstitusikan UIN Suska Riau

NAMA

: LALA GUSRITA

NIM

: 11970123681

PROGRAM STUDI

: S1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER

: VIII (DELAPAN)

JUDUL

: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. Muhammad April, SH, M.Hum

NIK. 130 712 072

MENGETAHUI

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

Astuti Melinda, SE, MM

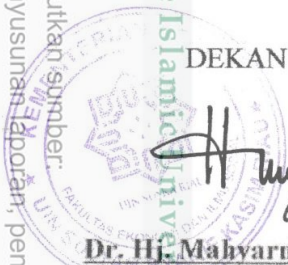
NIP. 19720513 200701 2 018

DEKAN

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2 001

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 : Lala Gusrita
 NIM : 11970123681
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris
 Ermansyah, SE, MM

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II
 Desvi Emti, SE, M.Si

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 Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : LALA GUSRITA
 NIM : 11970123681
 Tempat/Tgl. Lahir : Penghidupan, 20 Agustus 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : Si Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap
 Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Flora
 Wahana Tirta Kufansi Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 14 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© 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.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR

Oleh

LALA GUSRITA

NIM: 11970123681

Penelitian ini dilakukan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar., baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar sebanyak 45 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini metode sensus. dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.22. berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. nilai r square sebesar 0,806 atau 80.6% berarti variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sementara sisanya 19.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Karyawan

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



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil' alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau. Selaku Wakil Dekan 1 Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos.,M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Ibu Dr. Hj. Julina, S,E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E.,MM. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta Bapak Fakhurrozi S.E., MM. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. Muhammad April, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
 5. Bapak Riki Hanri Malau S.E MM selaku penasehat akademis yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
 6. Bapak dan Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
 7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Kepada Ayahanda Hasan Basri dan Ibunda Armaita, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat,



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.

bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.

9. Terimakasih untuk teman-teman satu angkatan Manajemen Sumber Daya Manusia lokal B, di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial , Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Atas semua yang telah diberikan, penulis tidak dapat membalas jasanya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulisan yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, 05 April 2023
Penulis

LALA GUSRITA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	11
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.4. Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2. Landasan Teori	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2. Produktivitas Karyawan	17
2.2.1. Pengertian Produktivita Karyawan	17
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	18
2.2.3. Indikator Produktivitas	21
2.3. Gaya Kepemimpinan	22
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	22
2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	22
2.3.3 Macam-Macm Gaya Kepemimpinan	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.

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 Indikator Gaya Kepemimpinan	24
2.4 Budaya Organisasi	25
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	25
2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	25
2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi	26
2.4.4. Indikator Budaya Organisasi	27
2.5 Pengaruh Antar Variabel	29
2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan	29
2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan	29
2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan	30
2.6 Pandangan Islam	31
2.6.1 Gaya Kepemimpinan Menurut Prespektif Islam	31
2.6.2 Budaya Organisasi Menurut Prespektif Islam	33
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas	35
2.7 Penelitian Terdahulu	35
2.8 Karangka Pemikiran	39
2.9 Hipotesis	40
2.10 Operasional Variabel	41

BAB III METODE PENELITIAN

3. Metode Penelitian	42
----------------------------	----

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.

3.1. Lokasi Penelitian.....	42
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	42
3.3. Sampel Dan Populasi	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5 Analisis Data.....	46

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.2 Profil Perusahaan	52
4.3. Visi Dan Misi	53
4.4. Struktur Organisasi	54
4.5 Posisi Dan Tugas Karyawan PT.FWT.....	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden.....	58
5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	59
5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
5.2.1 Produktivitas Kerja (Y)	63

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.

5.2.2 Budaya Organisasi (X1)	65
5.2.3 Gaya Kepemimpinan (X2)	66
5.3 Uji Kualitas Data	
5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Hasil Uji Realibitas	69
5.4 Uji Normalitas	69
5.5 Uji Asumsi Klasik	70
5.5.1 Uji Multikolinearitas	70
5.5.2 Uji Heterokedastisitas	71
5.5.3 Uji Autokorelasi.....	72
5.6 Analisis Data Penelitian	73
5.6.1 Analisis Regresi Berganda	73
5.6.2 Uji-T.....	76
5.6.3 Uji Simultan-F.....	77
5.6.4 Analisis Koofisien Determinasi (R^2)	78
5.7 Pembahasan.....	79

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan	82
6.2. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS



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 TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar Tahun 2017-2021	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2017-2022.....	5
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Yang Tepat Waktu Menyelesaikan Tugas di PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Tahun 2017-2022.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel	41
Tabel 3.3 Skala <i>Likers</i>	45
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar	59
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar	61
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar	62
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar.....	63
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar	64
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Pada Pt. Flora Wahana Tirta	



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.

Rifansi Kampar	65
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar	66
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	68
Tabel 5.9 Hasil Uji Realibitas Instrument Penelitian	69
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.12 Uji autokorelasi	73
Tabel 5.13 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar	75
Tabel 5.14 Uji-T	76
Tabel 5.15 Uji-F(Simultan)	77
Tabel 5.16 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhanan(R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52

1. Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah individu yang menyediakan jasa, baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditentukan. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki semangat bekerja dan mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal. Puncak keinginan tertinggi bagi seorang karyawan adalah membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan untuk meningkatkan gerak pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai

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.

tujuan perusahaan dan produktivitas juga berperan penting dalam perusahaan ketika mengalami kemunduran. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional. (Tryono,2015) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*Output*) dengan sumber daya yang digunakan (*Input*).

Setiap perusahaan memiliki rencana standar untuk pencapai suatu target yang telah di tentukan untuk mencapai target tersebut di perlukan pemimpin yang peduli dan motivasi yang tinggi dari pimpinan untuk bawahannya. Pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi ini ada beberapa masalah yang di hadapi dalam produktivitasnya, seperti kurang merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang kurang signifikan, pengukuran masih jarang dilakukan dalam kegiatan produksi dan juga dalam kegiatan non-produksi di dalam organisasi tidak terkendalnya produksi, dan juga kurang sistematisnya dalam pengendalian keuangan. Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat data produktivitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Output Produksi (Ton/Tahun)	Input Produksi (Ton/Tahun)	Tingkat Produktivitas Karyawan (Ton/Orang)
2017	51	167.791.910	160.518.750	1.045310345
2018	49	195.314.000	176.109.620	1.109047876
2019	51	188.610.849	165.399.120	1.140337681
2020	56	185.000.000	172.875.000	1.070137383
2021	45	170.487.000	150.496.890	1.132827396
2022	45	186.670.000	175.344.000	1.064593029

Sumber: PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar Tahun 2022

Pada tabel di atas kita dapat melihat produktivitas karyawan yang mengalami fluktuatif dan jumlah karyawannya selalu mengalami penurunan tiap tahunnya. Tingkat produktivitas karyawan (ton/orang) Pada tahun 2017 produktivitas karyawan sebesar 1.045310345 dengan jumlah karyawan sebanyak 51 orang, tingkat produktivitas karyawan (ton/orang) pada tahun 2018 produktivitas karyawan sebesar 1.109047876 dengan jumlah karyawan 49 dan hasil produksi yang meningkat, tingkat produktivitas karyawan (ton/orang) pada tahun 2019 produktivitas karyawan sebesar 1.140337681 dengan jumlah karyawan 51 orang produksi menurun, tingkat produktivitas karyawan (ton/orang) pada tahun 2020 produktivitas karyawan sebesar 1.070137383 dengan jumlah karyawan 56 orang dan hasil produksi juga menurun, tingkat produktivitas karyawan (ton/orang) pada tahun 2021 produktivitas kerja karyawan sebesar 1.132827396 dengan jumlah karyawan 45 orang, tingkat produktivitas karyawan (ton/orang) pada tahun 2022 produktivitas kerja karyawan sebesar 1.064593029 dengan jumlah karyawan 45 orang mendapatkan hasil yang menurun.

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.

Dengan melihat tabel di atas dapat di simpulkan bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi dalam lima tahun terakhir ini belum maksimal. Masih mengalami penurunan dalam pencapaian hasil produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja yang dapat akan bisa mmbantu perkembangan perusahaan kedepannya.

PT. Flora Wahana Tirta Rifansi merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan yang memproduksi minyak makan kelapa sawit (*Cruide Palm Oil*), Perusahaan ini berlokasi di Jl. Lintas Sumatra Pekanbaru-Teluk Kuantan KM 53 RT.005 RW.002 Kebun Durian Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Riau. Usaha perkebunan kelapa sawit ini memiliki lahan seluas 3.211 ha, di Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.Seorang



- 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 yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan data enam tahun terakhir yang didapat dari PT. Flora Wahana Tirta Rifansi terlihat dengan jelas data absensi karyawan. Pada tabel berikut ini kita dapat melihat absensi karyawan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi yang mengalami penurunan setiap tahunnya.

**Tabel 1.2 : Tingkat Absensi Karyawan PT. Flora Wahana Tirta
Kampar Tahun 2017-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Absensi			Jumlah absensi pertahun(Orang)
			I	S	A	
2017	51	312	5	5	8	18
2018	49	312	3	9	12	24
2019	51	312	9	4	2	15
2020	56	312	15	5	3	23
2021	45	312	6	12	2	20
2022	45	312	2	5	10	17

Sumber: PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 6 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2017 sebanyak 13 orang, pada tahun 2018 sebanyak 24 orang, pada tahun 2019 sebanyak 15 orang, pada tahun 2020 sebanyak 23 orang, pada tahun 2021 sebanyak 20 orang dan tahun 2022 sebanyak 17 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 sebanyak 24 orang sementara tingkat absensi paling sedikit terjadi pada tahun 2017 sebanyak 13 orang.



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.

Umar (2013), beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi antara lain mengenai Produktivitas kerja, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, serta Kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja karyawan untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan. Situasi, kondisi dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan (Sedarmayanti,2015)“ upaya untuk meningkatkan produktivitas tanpa suatu tanggung jawab yang tulus terhadap tujuan yang akan dicapai dan dukungan kepemimpinan akan mengalami kegagalan”.

Berdasarkan pada survey yang dihasilkan wawancara dengan karyawan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi yaitu, masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan pada saat karyawan bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jarang nya pimpinan datang kelokasi untuk memantau karyawan yang sedang bekerja. Sehingga ada sebagian karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya saat pimpinan tidak memantau lokasi kerja. Dimana pimpinan jarang menjalin komunikasi dengan para karyawan untuk menanyakan dan melihat langsung



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.

situasi dan kondisi yang sedang di hadapi karyawan. Dimana pimpinan jarang menerima masukan dari karyawan. Sehingga masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat data realisasi dibawah ini:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Ketetapan Waktu Karyawan dalam Merealisasikan Pekerjaan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Tahun 2017-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu(%)
2017	51	45	6	11,7
2018	49	39	10	20,4
2019	51	40	11	21,5
2020	56	56	-	-
2021	45	42	3	6,6
2022	45	38	7	15,5

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas selama enam tahun terakhir yaitu dimulai dari tahun 2017 sampai 2022. Hal ini terlihat dari jumlah karyawan yang tepat waktu terjadi pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan yang tepat waktu adalah 56 dan jumlah karyawan tidak tepat waktu adalah 0. Sedangkan jumlah karyawan tidak tepat waktu terjadi pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan tepat waktu adalah 40 dan jumlah karyawan tidak tepat waktu adalah 11 karyawan. dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Flora Wahana Tirta Rifansi masih terdapat jumlah karyawan yang tidak tepat.

**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.

Namun, dapat diketahui dari hasil jumlah karyawan yang tepat waktu dan tidak tepat waktu. Dimana adanya jumlah karyawan yang mengakibatkan perusahaan yang menjadi rugi.

Dan berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat fenomena permasalahan Buruknya komunikasi dari pimpinan sering kali menimbulkan kesalah pahaman, tentu berkaitan erat dengan pekerjaan karyawan. Komunikasi yang baik sebenarnya dapat mengurangi kesenjangan antara atasan dengan bawahan. Berdasarkan hasil wawancara penulis lakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar adalah munculnya beberapa keluhan seperti tekanan, serta kurang menyenangkan kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada atasan, karyawan sering kali menyampaikan kepada teman sekerja dan akhirnya disampaikan kepada manajemen dengan tafsiran berbeda.

Dimana pimpinan dalam perusahaan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada produktivitas karyawan yang kurang baik. Ketidak mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik.

Maka dari itu, hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga 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.

tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi. Apabila produktivitas karyawan menurun maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Kondisi tersebut membutuhkan perhatian tersendiri dari pimpinan organisasi, karena itu pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai harapan-harapan yang ingin dipenuhinya. Ia mengharapkan ada yang memberikan dorongan dalam bekerja. Peranan pemimpin disini harus diperlihatkan selain untuk memberikan motivasi juga membuat karyawan merasa diperhatikan dalam bekerja.

(Hasibuan, 2016) Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain Kepemimpinan, Berdasarkan hasil pengamatan penulis lakukan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar, terlihat budaya organisasi pada perusahaan belum melekat pada karyawan perusahaan, dan juga persaingan antar karyawan juga melibatkan penurunan kinerja pada perusahaan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut, dan menjadi masalah yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya organisasi. (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpinpun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan hasil penelitin yang saya lakukan di PT. Flora Wahana Tirta bahwa gaya kepemimpinan dan budaya oorganisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan menghasilkan produksi yang signifikan di perusahaan dan juga memberikan efek positif bagi karyawan dan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan uraian singkat di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut yang dirangkum kedalam judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka dalam prapenelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.

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. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.

B. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat bagi pihak-pihak terkait baik secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Dengan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran dan informasi bagi penetili selanjutnya.

c. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi tentang pentingnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja 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.

1.4. Sitematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan uraian teori yang berhubungan dengan variable penelitian, kerangka penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan data, metode pengambilan sampel, metode pengujian kuisioner, metode pengolahan dan metode analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas yang terdapat pada objek penelitian yang diteliti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil dari penelitian yaitu yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2. Landasan Teori

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Kajian pustaka ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel yang digunakan terhadap penelitian ini. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, (buku, jurnal) dari pengertian serta terfokus pada teori permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Era persaingan saat ini menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan manajemen yang profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan benar maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Pengertian yang terkait dengan manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengurus, mengatur,



melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan atau orang yang melakukan aktivitas didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Daft (2017) Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengadiln sumber daya-sumber daya oragnisasional. **Edy Sutrisno (2016)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. **Kasmir (2016)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Bintoro dan Daryanto (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal seehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

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 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.

2.2 Produktivitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kussrianto dalam Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan perkerjaannya untuk



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.

memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas sisetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat diraskan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. **Simanjuntak dalam Sutrisno (2017)**, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan

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. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Ravianto dalam Sumual (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap

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. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Tingkat penghasilan/gaji

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

2.2.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. **Burhanuddin Yusuf (2015)** berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku



manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dimyanti (2014) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan beberapa pemahaman yang identik dengan adanya macam-macam karakteristik yang menjadikan gaya kepemimpinan beracuan pada prioritas atau sebagai keutamaan dalam memimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku, sifat, kebiasaan, watak, dan strategi yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

2.3.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Tohardi (2013) menyatakan bahwa jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1) Gaya Persuasif

Gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

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.

2) Gaya Refresif

Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3) Gaya Partisipatif

Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4) Gaya Inovatif

Gaya inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

2.3.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Sudaryono (2014) mengemukakan dua macam tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan *Task Oriented* (berorientasi pada tugas)

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan perhatiannya pada tugas, yaitu penetapan dan menstruktur tugas. Dalam hal ini termasuk pembagian kerja, penjadwalan, sistem prosedur (sisdur), petunjuk pelaksanaan (juklak), dan sebagainya yang kesemuanya mencakup penekanan aspek teknis atau penyelesaian tugas pekerjaan.

2) Gaya Kepemimpinan *People Oriented* (berorientasi pada orang)

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan perhatiannya pada orang, yaitu hubungan antar pribadi. Dalam hal ini mencakup saling percaya, menghargai gagasan bawahan, membangun kerjasama, peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam tiga dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dengan bawahan
 - b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah

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.

- b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

(Syahyuni, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah raliif lama berlakunya, dianut bersama dengan para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya Organisasi diberikan batasan yang kompresif sebagai asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyusuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai untuk mmecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi yang bersifat terpadu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang demi tujuan memajukan sebuah organisasinya.

2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Mulyadi dkk (2013) menyatakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi didalam organisasi yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran yang menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisai dengan organisasi lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu
- 4) Budaya itu meningkatkan pematapan sistem sosial
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan

Budaya kerja diukur melalui profesionalisme, kerja sama, integritas, pelayanan prima, inovasi, dan keteladanan. Budaya organisasi digunakan unuk pengukuran bagi setiap individu yang menjalankan penguasaan dapat tercermin dari pengembangan, perencanaan, produksi, atau pelayanan suatu produk yang secara optimal dapat memuaskan. Budaya organisasi juga menjelaskan cara-cara berfikir pada pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi.

2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi yang lain. Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi yang mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepintangan pribadi seseorang. **Dermawan (2013)** mengungkapkan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- 4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
- 5) Berorientasi pada tim (*team orientation*)

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) Agresivitas (*aggressiveness*)

7) Stabilitas (*stability*)

Untuk mengenal dan mengetahui budaya etis organisasi diperlukan adanya sosialisasi bagi karyawan. Budaya organisasi juga yang meliputi peranan penting dari kinerja individu untuk menghasilkan peningkatan kerja, agar keterukunan dalam budaya organisai dapat dipertanggung jawabkan. Pegawai juga diharapkan dapat melakukan analisa serta perhatian hingga hal-hal kecil, penghargaan terhadap hasil kerja serta adanya orientasi yang berlandaskan kepentingan tim dari individual.

2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa dimensi indikato budaya organisasi yang dapat dijelaskan

Fadli (2013):

- 1) Keterlibatan, yaitu faktor kunci dalam budaya organisasi yang melibatkan manajemen, dan tadisi, yaitu faktor kunci dala budaya organisasi, suatu organisasi struktur organisasi, biaya transaksi, serta nilai-niai dan tradisi organisasi untuk membahas gagasan dari fungsi dan tingkat yang menimbulkan komitmen melalui beberapa indikator meliputi pemberdayaan, orientasi dan pengembangan kapabilitas
- 2) Konsistensi yaitu faktor yang menyangkut metode, prilaku dan tindakan-tindakan yang mempengaruhi beberapa pihak akibat dari konsisten atas pencapaian kesepakatan walaupun pihak-pihak tertentu memiliki sudut pandang yang berbeda, namun tindakan-tindakan yang terkoordinasi



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.

memiliki dampak positif yang diukur melalui koordinasi, persetujuan, nilai-nilai, dan adabtilitas.

- 3) Misi, yaitu pemberian tujuan jangka pendek terhadap fungsi organisasi yang menentukan manfaat dan makna terhadap peran institusi serta memberikan kejelasan arah atau aturan bagi organisasi atau anggotanya untuk mencerminkan organisasi atau anggotanya untuk mencerminkan organisasi dimasa depan. Pengukurannya dapat diketahui melalui arah strategi, tujuan an objektivitas dalam jangka panjang.
- 4) Visi yaitu uraian dari misi organisasi yang mengukur tentang sejauh mana keputusan-keputusan pimpinan mempertimbangkan efek hasil pada anggota organisasi melalui pengukuran komunikasi, motivasi dan kepemimpinan.

Seluruh pengukuran yang dapat menghadirkan budaya organisasi akan mendorong perilaku positif dan memicu faktor-faktor yang dapat mengembangkan lingkungan yang produktif bagi anggota organisasi terhadap kinerja individu. Budaya organisasi juga merupakan konsep sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Isu dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku anggotanya.

Budaya sebuah organisasi mempunyai kemungkinan untuk membentuk standar yang toleransinya terhadap resiko dan fokus pada sasaran yang dituju. Fungsi utama dari budaya organisasi adalah menetapkan batas. Hal ini berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri.

Penelitian **Satyawati dan Suartana (2014)** mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan asumsi dari peneliti yang mengatakan hal serupa yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Maka, semakin bagus atau tingginya tingkat gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan maka akan semakin meningkat pula dengan kinerja karyawan yang dimilikinya.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan terdapat pada penelitian **Mohamed & Abubakar (2013)** yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dan juga hasil penelitian **Sulistiawan, Riadi, & Maria**



(2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 55,03%.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar produktivitas karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan berfungsi untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Produktivitas karyawan **Mangkunegara (2013)** bahwa produktivitas karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama (**Kreitner & Kinicki, 2018**). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan (**Colquitt, et al, 2019**). Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

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.

adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

(Samsuddin, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”.

(Fred Luthans, 2016) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut

2.6 Pandangan Islam

Berikut ini akan dijabarkan mengenai masing-masing variabel berdasarkan sudut pandang islam, antara lain sebagai berikut :

2.6.1 Gaya Kepemimpinan Menurut Perspektif Islam

Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain (Anoraga, 2014). Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman.

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinannya terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam.

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.

2.6.2 Budaya Organisasi Menurut Perspektif Islam

Budaya organisasi Islam yang dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah Swt. dan RasulNya Muhammad Saw. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha maksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organsasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut: Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah fil ardi (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkanatas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil 'alamiin (rahmat untuk seluruh 'alam). Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30:

وَأَذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin di bumi) dan membawa rahmat untuk seluruh alam salah satu usahanya adalah mengelola bumi ini untuk memenuhi keperluan hidupnya. Demikian juga seorang muslim menyadari bahwa berbagai macam sumber daya merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al-Jāsiyah:13 yang berbunyi sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: “Dan dia menundukan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Seungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tandatanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama.

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.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Mulyadi, Sih Minarsih Hartati dan Siswoyo Haryono (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT. Persero Asuransi Jakarta: Peran Motivasi Kerja	X = gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Y = produktivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, (2) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas, (4) tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas, (5) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini disimpulkan juga bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas dengan melalui motivasi kerja. Dengan demikian motivasi kerja merupakan variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip 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.

				intervening yang baik untuk variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi produktivitas.
<p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen, terdapat perbedaan pada lokasi yang diteliti hingga teknik analisis data yang digunakan</p>				
Cucu Sugiarti (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X = gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Y = produktivitas kerja		Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Perum Bulog terbukti kebenarannya karena variabel Budaya Organisasi memiliki thitung sebesar 1,689. Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hanya Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Poduktivitas Karyawan pada Perum Bulog.
<p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen, terdapat perbedaan pada lokasi yang diteliti hingga teknik analisis data yang digunakan</p>				
Wirae Gunawan, Ferdinand, dan Achmad Syamsudin (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja DLKHP Kabupaten Gunung Mas	Budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), produ (Y1), motivasi kerja (Y2)		Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Gaya kepemimpinan berpengaruh positif



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan nama penulis dan sumber.

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

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

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

				signifikan terhadap motivasi kerja
Perbedaan : Penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen, terdapat perbedaan pada lokasi yang diteliti hingga teknik analisis data yang digunakan				
4	Maylinhart Aritonang dan Anik Herminingsih (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Job Insecurity Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Non Government Organization Yapari)	Budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), job insecurity (X3) dan produktivitas karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi dan job insecurity berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil matrik korelasi antar dimensi bisa diketahui bahwa variabel budaya organisasi yang paling kuat hubungannya adalah orientasi orang terhadap kuantitas.
Perbedaan : Penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen, terdapat perbedaan pada lokasi yang diteliti hingga teknik analisis data yang digunakan				
5	Andi Setyawan Suyitno dan Hardi Utomo (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transofrmasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang	X = gaya kepemimpinan tranformasional, kompensasi, dan budaya organisasi Y = produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional(X1), kompensasi(X2)dan budaya organisasi(X3) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah terbukti. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai Adjusted R2 = 0,319 yang menunjukkan

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.

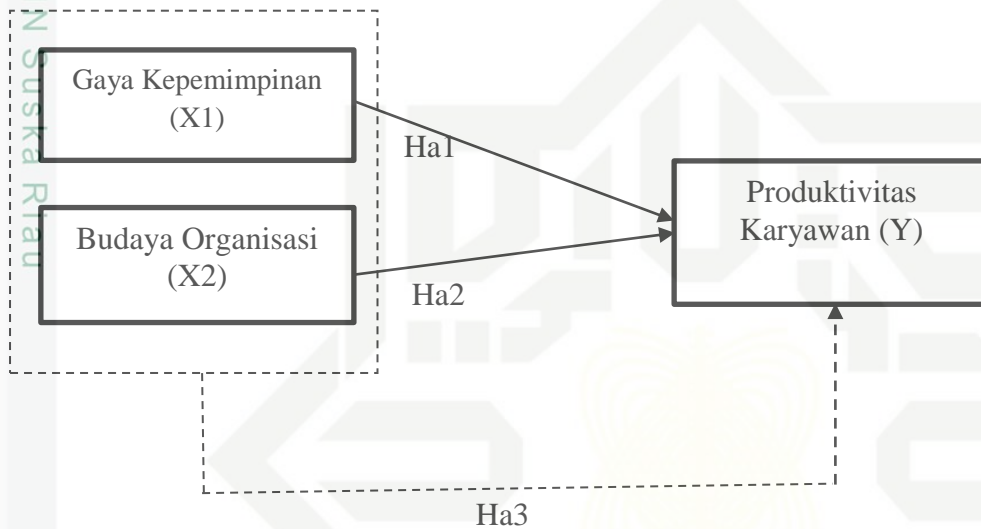
		<p>bahwa 31,9% variabel produktivitas kerja pada perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh ketiga variabel (kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi), sedangkan sisanya sebesar 100% - 31,9% = 68,1% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya diluar penelitian.</p>
<p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen, terdapat perbedaan pada lokasi yang diteliti hingga teknik analisis data yang digunakan</p>		

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2022.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berikut ini akan dijabarkan mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digambarkan pada skema berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)



Sumber : Sugiyono 2018

Keterangan :

- : berpengaruh secara parsial
- - - → : berpengaruh secara simultan
- Y : produktivitas karyawan
- X1 : gaya kepemimpinan
- X2 : budaya organisasi

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.

2.9 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disusun hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh **Mulyadi, Sih Minarsih Hartati dan Siswoyo Haryono (2019)** yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT. Persero Asuransi Jakarta: Peran Motivasi Kerja terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh **Cucu Sugiarti (2021)** yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Perum Bulog.

H3 : Diduga Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh **Wirae Gunawan, Ferdinand, dan Achmad Syamsudin (2022)** yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja DLKHP Kabupaten Gunung Mas Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

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

pegawai Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

2.10 Operasional Variabel

Untuk lebih jelas mengenai operasional variabel, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Hasibuan dalam Busro(2018)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap Burhanuddin Yusuf (2015)	Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Dimiyanti (2014)	1.Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik 2.Kemampuan yang efektivitas 3.Kepemimpinan yang partisipatif Veitzhal Rivai (2018)	Likert
3.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi diberikan batasan yang kompresif sebagai asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyusuaian dengan lingkungannya. Fadli (2013)	1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Misi 4. Visi Fadli (2013)	Likert

BAB III

METODE PENELITIAN

3. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk menentukan tercapainya atau tidak tercapainya tujuan dari penelitian yang akan dilakukan. **Raco (2018)** bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral yang memperlakukan partisipan benar-benar sebagai subjek dan bukan objek. Artinya penelitian ini memberikan peluang seluas-luasnya kepada partisipan untuk mengungkapkan pikiran dan pendapatnya tanpa batasan yang biasa ditemukan dalam penelitian kuantitatif. mengemukakan bahwas pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan populasi atau sampel tertentu dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Penelitian ini akan dilaksanakan dengan estimasi waktu terhitung dari Desember 2022 hingga selesai atau tergantung dengan cepat atau lambat data pada penelitian ini terkumpul.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

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.



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Data dalam penelitian ini bersumber dari angket atau kuesioner yang diperoleh dari responden pada penelitian ini.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Bungin (2018) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kuisisioner kepada karyawan dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi.

2) Data Sekunder

Husein Umar (2013) Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram- diagram. Data sekunder penelitian ini adalah data tabel jumlah karyawan dari tahun 2017-2021, data tabel jumlah karyawan perbidang pada tahun 2021, dan profil PT. Flora Wahana Tirta Rifansi kmpar yang diperoleh dari pimpinan.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi yang berjumlah 45 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Sampel

Siyoto & Sodik (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh/sensus. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta yang berjumlah 45 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, interview (wawancara), dan kuisioner (angka). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner dan interview.

a. Observasi

Bungin (2018) observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya



selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Observasi juga tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain.

b. Wawancara

Sugiyono (2019) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancara (interview) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

c. Kuesioner

Noer (2015) Kusioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut. Dalam kusioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Keterangan	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Noer (2015))

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, KS untuk kurang setuju, TS untuk tidak setuju, STS untuk sangat tidak setuju. Ketika pernyataan bersifat positif sesuai dengan indikator

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.

maka kriterianya adalah *Favorable* (mendukung) penilaian tertinggi yaitu SS bernilai 5 poin, jika pernyataan bersifat negatif maka kriterianya *Unfavorable* (kurang mendukung) penilaian terendah yaitu STS bernilai 1 poin.

3.5 Analisis Data

Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis data merupakan penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dipahami, dibaca, dan diinterpretasikan. Data yang terhimpun dari hasil penelitian akan penulis bandingkan antara data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan, yang kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan untuk mencapai suatu kesimpulan, penulis melakukan perhitungan, pengolahan dan penganalisaan dengan bantuan program SPSS (*Satistical Product and Service Solution*) untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Arikunto dalam Taniredja dan Mustafidah (2014) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa 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.

diinginkan, dimana instrument tersebut dapat mengukur data secara tepat dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan guna menguji apakah jawaban dari kuisisioner yang diisi oleh responden benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reabilitas

Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan spss 22 for windows.

b. Analisis Deskriptif

Nuryaman dan Veronika (2015), analisis deskriptif adalah: deskripsi mengenai karakteristik variable penelitian yang sedang diamati serta data demografi responden. Dalam hal ini, analisis deskriptif memberikan penjelasan bagaimana perilaku individu (responden atau subjek) dalam kelompok.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel



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.

terikat (dependen). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu menggunakan Statistic For Product And Service Solution (SPSS) versi 22. Dari kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= produktivitas karyawan
a	= Nilai Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien regresi masing-masing variabel independen
X_1	= gaya kepemimpinan
X_2	= budaya organisasi
e	= error

d. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan empat uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Analisis Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, **Singgih Santosa (2013)** dasar pengambilan

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.

keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Analisis Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Jika R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3. Analisis Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara $ZPRED$ dan $SRESID$ menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

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

4. Analisis Autokorelasi

Sunyoto (2016) salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2
- b) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika DW di atas +2 atau $DW > +2$.

e. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

- 1) Apabila nilai signifikan $F > 0,05$, artinya terdapat pengaruh tidak signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $F < 0,05$, artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

f. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan pengujian hipotesis ini peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen,



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.

sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Sunyoto (2016) tujuan uji hipotesis sebagai berikut tujuan uji beda atau uji hipotesis ini adalah menguji harga-harga statistik, mean dan proporsi dari satu atau dua sampel yang diteliti. Pengujian ini dinyatakan hipotesis yang saling berlawanan yaitu apakah hipotesis awal (nihil) diterima atau ditolak. Dilakukan pengujian harga statistik dari suatu sampel karena hipotesis tersebut bisa merupakan pernyataan benar atau pernyataan salah.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (**Ghozali, 2018**). Berdasarkan penghitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase pengaruh antar variabel dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



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 IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan (produksi) kelapa sawit hasil produksi perusahaan ini adalah Crude Palm Oil (CPO) yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi. yang beralamat di Desai Sungai Lipai, Kecamatan Kampar Kiri Tengah dan Kecamatan Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 28 Januari 1987. Pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta berada pada naungan perkebunan PT. Bukit Barisan Indah Prima yang merupakan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan sawit untuk di olah ke pabrik PT. Flora Wahana Tirta.

PT. Flora Wahana Tirta Memiliki Perkebunan kelapa sawit yang tidak jauh dari pabrik nya yang berjarak sekitar \pm 33 KM atau setengah jam perjalanan dengan menggunakan transportasi darat.

4.2 Profil Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta (PT. FWT) sebagai unit pengolahan (produksi) perkebunan kelapa sawit .

Nama Perusahaan : PT FLORA WAHANA TIRTA Jenis

Badan Hukum : Perseroan Terbatas

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.

Lokasi Pabrik : Kecamatan Gunung Sahilan, Kampar, Riau

Lokasi Perkebunan : Kecamatan Kampar Kiri, Kampar, Riau

Luas Kebun : 3.208 Ha (HGU) Akta

Pendirian Perusahaan : Tanggal 28 Januari 1987

Sistem Pemodalannya : PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri)

4.3 Visi Misi Perusahaan

A. Visi

“Untuk menjadi salah satu Perusahaan Industri Perkebunan Kelapa Sawit yang mempunyai tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan”

B. Misi

1. Memberikan keuntungan kepada pemegang saham dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan nilai positif kepada seluruh pemangku kepentingan.
2. Menerapkan sistem Best Management Practice yang terintegrasi dan berkelanjutan.
3. Menjalankan bisnis perusahaan dengan menjunjung tinggi integrasi motivasi, dan kompetensi kerja.

4.4 Struktur Organisasi PT. FLORA WAHANA TIRTA

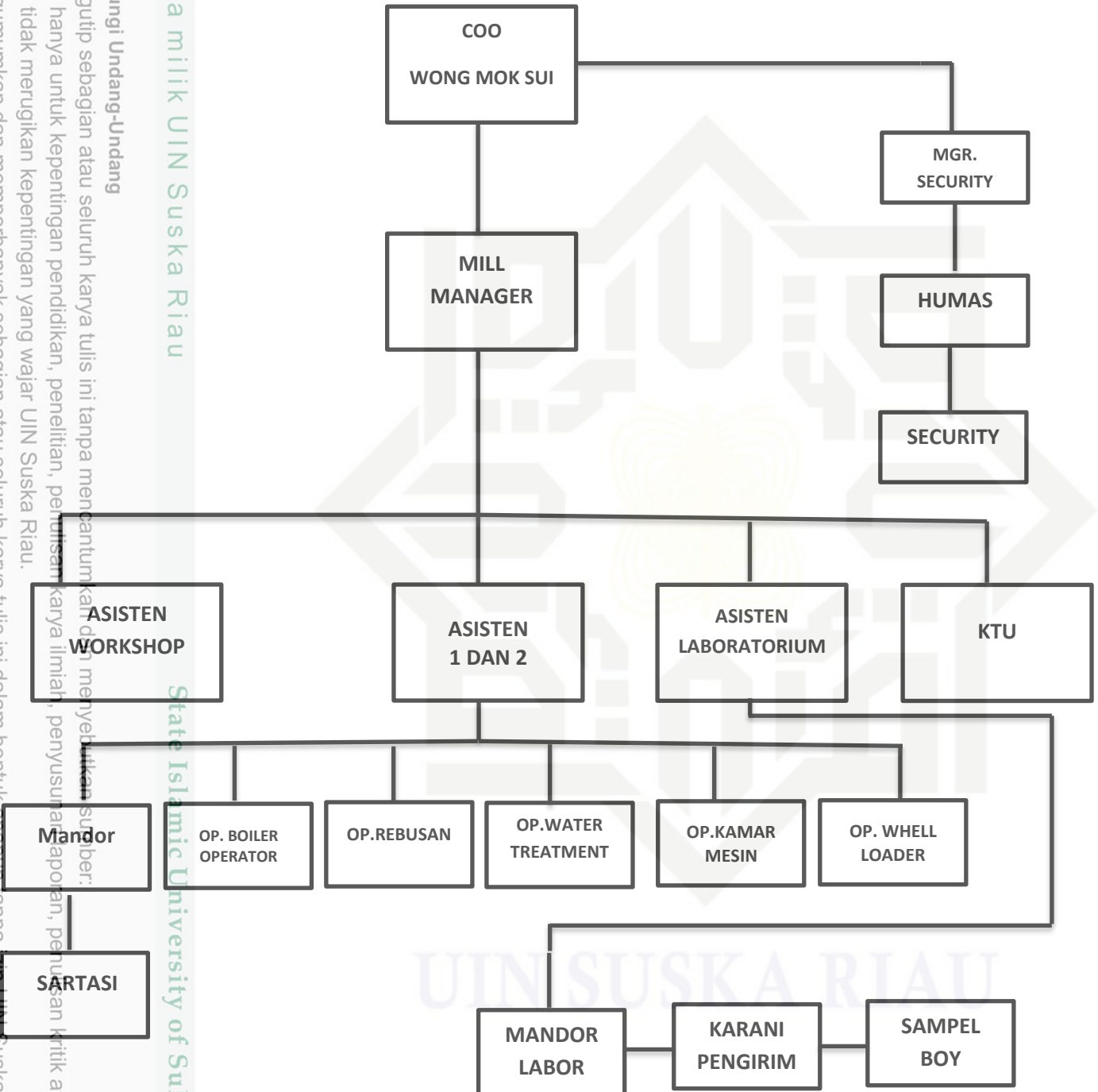
Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Adapun struktur organisasi PT Flora Wahana Tirta Bagian Produksi dapat dilihat pada gambar berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



STRUKTUR ORGANISASI PT FLORA WAHANA TIRTA BAGIAN PRODUKSI



Sumber: PT.FLORA WAHANA TIRTA 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritikan 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

4.5 Posisi dan Tugas Karyawan PT.FLORA WAHANA TIRTA

1. Asisten Kepala

Asisten Kepala, sebuah pekerjaan yg membutuhkan pengalaman dan juga ijazah yg mumpuni agar bisa mendapatkan posisi ini. Tugas mereka adalah mengawasi kinerja staaf mereka pada sebuah perkebunan kelapa sawit.

2. Staff

Staff adalah orang yg mengawasi secara langsung dan memerintahkan mandor untuk melakukan pekerjaan.

3. Mandor

Mandor mungkin sudah umum bagi kita, mandor di perkebunan kelapa sawit adalah untuk memberikan perintah dari staaf

4. Humas

pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan

5. Security

menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya; dan melindungi dan mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya.

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. Kerani

Kerani adalah pekerjaan yg dulu saya jalani, kerani dalam perkebunan kelapa sawit ada banyak macamnya.

7. KTU

Menyusun program kerja Tata Usaha, Mengkoordinir tugas-tugas tata usaha, Membina dan mengembangkan tugas-tugas ketatausahaan, Mengatur pengurusan kepegawaian.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Sebagai berikut :

1. Diketahui nilai t_{Hitung} Berdasarkan hasil penelitian telah dilaksanakan, diketahui nilai t_{hitung} (9.609) > t_{tabel} (2.019) dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0.025 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Dari hasil olahan SPSS 22 gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hasil olahan ini sejalan dengan wawancara dengan pimpinan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar.
2. Diketahui nilai Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui nilai t_{hitung} (2.421) > t_{tabel} (2.019) dan nilai signifikansi sebesar 0.025 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Dari hasil olahan SPSS 22 budaya organisasi berpengaruh positif terhadap budaya



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.

organisasi, sejalan dengan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar

3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai F hitung (87.108) > F tabel (4.07) dengan Sig. (0.000) < 0.05 yang artinya secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Nilai R sebesar 0.898 atau 89,8% yang berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.796 atau 79.6% gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Sementara sisanya 19.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari olahan SPSS 22 hasil data dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagian produksi, ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan dan pimpinan yang berada pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar.

6.2 Saran

Penelitian ini mengenai analisis tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar, yang telah penulis laksanakan, adapun ingin

rasanya penulis sedikit memberikan saran-saran berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun saran – sarannya sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang baik, dalam memimpin perusahaan merupakan peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar
2. Dari hasil penelitian produktivitas kerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar lebih ditingkatkan untuk meningkatkan hasil dan tujuan dari perusahaan.
3. Dalam meningkatkan hasil produksi PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar, harus mengontrol kinerja para karyawan agar mendapatkan keluhan dan juga permasalahan di lapangan.

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

- Ahmad Tohardi, (2017), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Abidin, Z. Fudin. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi. Universitas Winaya Mukti. Bandung.
- Agustin, Novianti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta
- Bungin Burhan. 2017. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi,. Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Cahyantara Eka Agus Putu I, dan Subudi Made, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi bali, Area Bali Selatan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, page: 2016-2035.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Ekhsan, Muhammad dan Mariyon, Roni. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 3 No. 2.
- Fadli. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis. VOL 14 (NO. 02)
- Fuadi, Agus Anas. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderating*. Jurnal Informatika edisi September Vol. 1 No. 1
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika. Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*

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.

- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Iwan Satibi. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Rajawali
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Bandung: Retika Aditama
- Mulyadi, Hartati, S.M dan Haryono, S. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen Pt. Persero Asuransi: Peran Motivasi Kerja*. Jurnal Among Makarti Vol. 13 No. 25
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama
- Noer, 2015 *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Nuryaman dan Veronica Christina. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Juni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, H. Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Bandung: Murai Rencana
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Raco, Jozef. 2018. "Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya." OSF Preprints. July 18
- Samsuddin, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Bandung: Murai Rencana
- Sugiarti, Cucu. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Vol. 1 No. 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.



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.

- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Suyitno, A. Setyawan, dan Utomo, Hardi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemimpin BMT Indonesia di Kabupaten Semarang)*. Among Makarti Vol. 9 No. 18.
- Santoso, Singgih. 2013. Metodologi Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas: implementasi.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, Triyono, 2015, Manajemen SDM, Oryza, Jakarta.
- Tamiredja, T. dan Mustafidah, H. (2014). Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar). Bandung: Alfabeta.
- Umar. 2013. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER

SURAT PEMOHONAN RESPONDEN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR

Dengan Hormat.

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana (S1) program studi manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : LALA GUSRITA

NIM : 11970123681

Jurusan : Manajemen

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan dalam kusioner penelitian ini secara jujur dan objektif. Penelitian ini berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR”**. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Demikian atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisikuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

LALA GUSRITA
NIM: 11970123681

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.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA RIFANSI KAMPAR.

A. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia Responden Saat Ini : Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMP SMA/SMK S1 S2 S3
- Lama Bekerja : ≤5Th ≥5-10 Th >11 Th
- Status : Karyawan tetap Karyawan kontrak

B. Petunjuk pengisian

- Bacalah dan pahami setiap pertanyaan dalam kusioner ini sebelum memberikan jawaban.
- Pilihlah jawaban dengan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i.

Keterangan :

- SS** : Sangat Setuju
- S** : Setuju
- CS** : Cukup Setuju
- TS** : Tidak Setuju
- STS** : Sangat Tidak Setuju

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Daftar Pernyataan

1. Variabel Produktivitas kerja (Y)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Variabel Produktivitas kerja						
1.	Saya menguasai dan mengetahui pekerjaan yang sudah di berikan oleh pihak perusahaan.					
2.	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh pihak perusahaan.					
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4.	Saya selalu bersikap baik kesemua karyawan dan juga atasan.					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Variabel Gaya Kepemimpinan						
1.	Saya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja di perusahaan.					
2.	Saya dan rekan kerja memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan.					
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.					

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

3. Variabel Budaya Organisasi (X2)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Variabel Budaya Organisasi						
1.	Saya tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya.					
2.	Tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu.					
3.	Perusahaan meningkatkan misi untuk kemandirian produksi dari perusahaan.					
4.	Perusahaan memajukan visi agar supaya perusahaan semakin maju dan berkembang.					

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.



D. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Hasibuan dalam Busro(2018)	5. Pengetahuan 6. Keterampilan 7. Kemampuan 8. Sikap Burhanuddin Yusuf (2015)	Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Dimiyanti (2014)	1.Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik 2.Kemampuan yang efektivitas 3.Kepemimpinan yang partisipatif Veitzhal Rivai (2018)	Likert
3.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi diberikan batasan yang kompresif sebagai asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyusuaian dengan lingkungannya. Fadli (2013)	5. Keterlibatan 6. Konsistensi 7. Misi 8. Visi Fadli (2013)	Likert

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2022.

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	Produktivitas Kerja (Y)				TOTAL	Gaya Kepemimpinan (X1)			TOTAL	Budaya Organisasi (X2)				TOTAL
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	
1	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	5	5	19
3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17
5	5	4	4	4	17	5	4	4	13	4	4	4	5	17
6	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	5	5	19
7	4	4	2	5	15	4	4	2	10	4	5	5	5	19
8	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
9	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	5	4	18
10	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
12	5	5	5	3	18	5	5	5	15	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17
14	5	5	3	5	18	5	5	3	13	5	3	5	5	18
15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	3	18
16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
17	5	4	5	5	19	5	4	5	14	4	5	5	5	19
18	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
20	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	5	4	17
21	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	19
22	4	5	5	3	17	4	5	5	14	5	5	3	5	18

Lampiran 2 : Tabulasi data

© 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.



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

© 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

Lampiran 3 : Hasil olahan data SPSS

1. Variabel gaya kepemimpinan

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	33.3	33.3	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	6.7	6.7	6.7
	S	16	35.6	35.6	42.2
	SS	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.4	4.4	4.4
	S	13	28.9	28.9	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.4	4.4	4.4
	S	11	24.4	24.4	28.9
	SS	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

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. Variabel budaya organisasi

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.2	2.2	2.2
	S	15	33.3	33.3	35.6
	SS	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.4	4.4	4.4
	S	15	33.3	33.3	37.8
	SS	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.2	2.2	4.4
	S	13	28.9	28.9	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

3. Variabel produktivitas

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	37.8	37.8	37.8
	SS	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.2	2.2	2.2
	S	10	22.2	22.2	24.4
	SS	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.2	2.2	2.2
	S	10	22.2	22.2	24.4
	SS	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.2	2.2	4.4
	S	12	26.7	26.7	31.1
	SS	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Realibitas

1. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

		Correlations				PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	
Y1	Pearson Correlation	1	.355*	.292	.423**	.716**
	Sig. (2- tailed)		.017	.052	.004	.000
	N	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.355*	1	.289	.172	.686**
	Sig. (2- tailed)	.017		.054	.260	.000
	N	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.292	.289	1	.185	.684**
	Sig. (2- tailed)	.052	.054		.224	.000
	N	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.423**	.172	.185	1	.631**
	Sig. (2- tailed)	.004	.260	.224		.000
	N	45	45	45	45	45
PRODUK TIVITAS KERJA (Y)	Pearson Correlation	.716**	.686**	.684**	.631**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

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. GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

		Correlations			GAYA KEPEMIMPINAN (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	
X1.1	Pearson Correlation	1	.278	.338*	.676**
	Sig. (2-tailed)		.064	.023	.000
	N	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.278	1	.501**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.064		.000	.000
	N	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.338*	.501**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000
	N	45	45	45	45
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	Pearson Correlation	.676**	.780**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	3

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. BUDAYA ORGANISASI (X2)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		Correlations				BUDAYA ORGANISASI(X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
X2:1	Pearson Correlation	1	.324*	.324*	-.173	.624**
	Sig. (2-tailed)		.030	.030	.256	.000
	N	45	45	45	45	45
X2:2	Pearson Correlation	.324*	1	.259	-.179	.595**
	Sig. (2-tailed)	.030		.085	.240	.000
	N	45	45	45	45	45
X2:3	Pearson Correlation	.324*	.259	1	-.179	.595**
	Sig. (2-tailed)	.030	.085		.240	.000
	N	45	45	45	45	45
X2:4	Pearson Correlation	-.173	-.179	-.179	1	.346*
	Sig. (2-tailed)	.256	.240	.240		.020
	N	45	45	45	45	45
BUDAYA ORGANISASI(X2)	Pearson Correlation	.624**	.595**	.595**	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	
	N	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	4



Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, Uji Heterokedasitas)

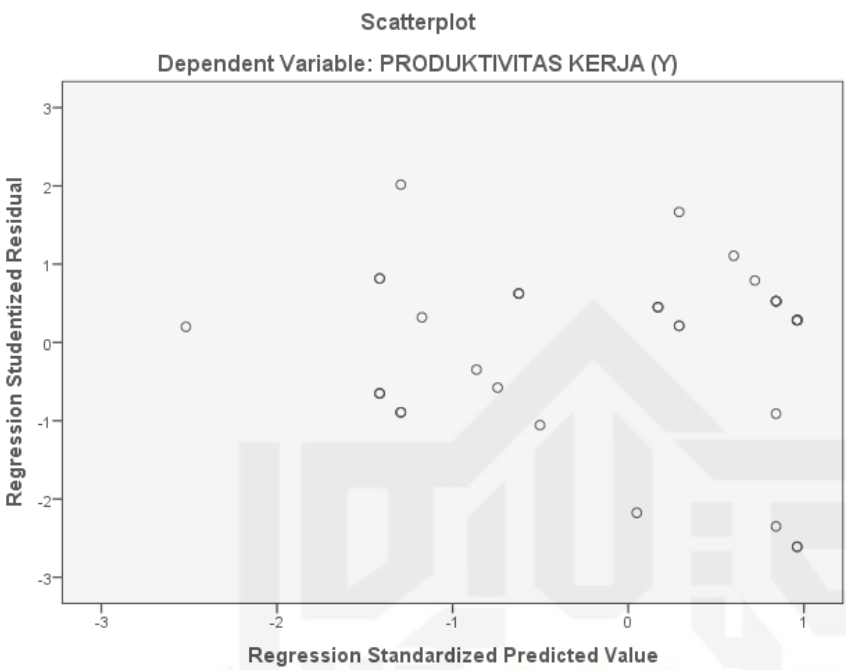
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69405638
Most Extreme Differences	Absolute	.255
	Positive	.145
	Negative	-.255
Test Statistic		.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.450 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
	1.000	1.000
	1.000	1.000
	1.000	1.000

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 :Uji Regresi berganda(Uji f, Uji T, Uji R2)

1. Uji f

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.916	2	43.958	87.105	.000 ^b
	Residual	21.195	42	.505		
	Total	109.111	44			

A. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 B. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi(X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

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	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
55	4.02	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
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	1.95	1.91	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	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	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	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.10	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	1.78
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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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. Uji t

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Model	Coefficients ^a				Sig.
	(Constant)	Unstandardized Coefficients		T	
		B	Std. Error		
(Constant)	2.151	1.792		3.201	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.950	.099	.819	9.609	.000
Budaya Organisasi(X2)	.170	.120	.121	2.421	.000

A. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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.

3. Uji R2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.806	.796	710	1.749
A. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi(X2), Gaya Kepemimpinan (X1)					
B. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

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: Foto Obsevasi Lapangan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

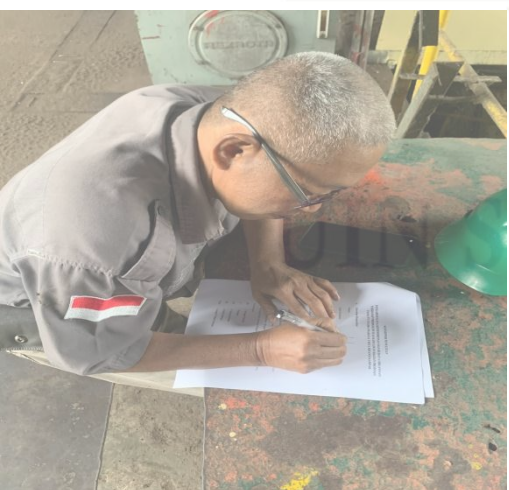
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



Foto Karyawan Isi Kuesioner

© 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.



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

Jl. H.R. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor : B-2180/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2023 Pekanbaru, 07 Maret 2023 M
 Sifat : Biasa 14 Sya'ban 1444 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Dr. Muhammad April, SH, M.Hum**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

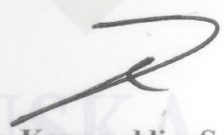
Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Lala Gusrita
 N I M : 11970123681
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

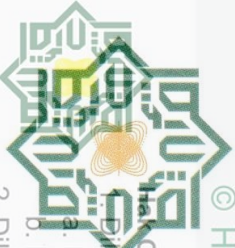
adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,


Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



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

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2989/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 25 Mei 2023 M
 : Biasa : 5 Zulqaidah 1444 H
 : -
 : **izin Riset**

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Flora Wahana Tirta Rifansi
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Lala Gusrita
 NIM. : 11970123681
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar”**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Kamaruddin, S. Sos., M. Si
 NIP 19790101 200710 1 003

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

1. Cipta Diilang
 2. 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sungai Lipai, 26 Desember 2022
 Nomor : 017/HRD PKL/FWT/ 12-2022
 Lampiran : 1(Satu) Lembar
 Perihal : Menerima Izin Riset
 Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tentang Izin Riset, dengan ini kami dari PT. Flora Wahana Tirta Menerima Izin Riset Mahasiswa/i tersebut atas nama :

Nama Lengkap : Lala Gusrita
 NIM : 11970123681
 Program Studi : Manajemen
 Judul : " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


 Yang Putra Utama

HRD

Head Office:
 The Kensington Office Tower, 5th Floor
 Jakarta Indonesia
 Link: mailbox@fwl.co.id

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

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Lala Gusrita, lahir di Penghidupan 20 Agustus 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan dari ayahanda Hasan Basri dan ibunda Armaita. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dimulai pada tahun 2007 di SDN 002 Penghidupan dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Kampar kiri Tengah Penghidupan dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMK Muhammadiyah 02 Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada tahun 2022 dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Penghidupan Kampar Kiri Tengah.

Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar”** . Pada tanggal 27 Juni 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** sebagai Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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