



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SEWANGI SEJATI LUHUR
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI



OLEH :

SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK

NIM. 11970125073

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

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 KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SEWANGI SEJATI LUHUR**

KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK

NIM. 11970125073

UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

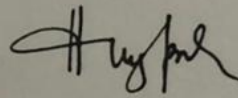
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK
NIM : 11970125073
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KABUPATEN KAMPAR

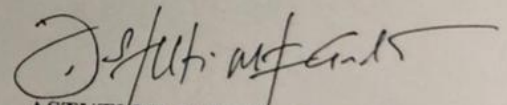
DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP: 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



KEMENTERIAN ADEKAN
UIN SUSKA RIAU
Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Shintia Rahmatin Br. Damanik
NIM : 11970125073
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

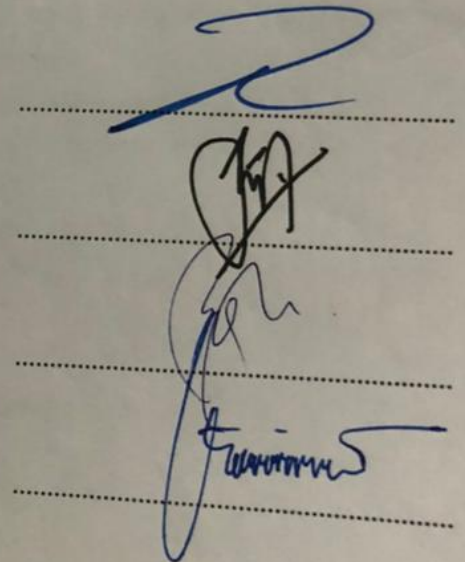
Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si

Sekretaris
Hijratul Aswad, S.E., M.Ak

Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Penguji II
Tasriani, S.Ag., M.Ag



Four handwritten signatures in blue ink are placed over horizontal dotted lines corresponding to the names of the examiners: Ketua, Sekretaris, Penguji I, and Penguji II.



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 : Shintia Rahmatin Br. DamaniK
 NIM : 11970125073
 Tempat/Tgl. Lahir : Sukaramai, 04-08-2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Komunikasi dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten 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, 11 Juli 2023

... membuat pernyataan



Shintia Rahmatin Br. DamaniK
 NIM: 11970125073

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KABUPATEN KAMPAR

SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK

NIM. 11970125073

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Dengan menggunakan uji f variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu R square sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

***THE EFFECT OF COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SEWANGI SEJATI
LUHUR KABUPATEN KAMPAR***

SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK

NIM. 11970125073

The purpose of this study was to determine the effect of communication and leadership style on the performance of employees at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency. Data collection techniques using a questionnaire. The population in this study are employees at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency. The sampling method in this study used a simple random sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t-test of communication variables and leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency. By using the f test, the variables of communication and leadership style have a simultaneous effect on employee performance. Meanwhile the R square is 0.653. This shows that the variables of communication and leadership style as a whole have an influence of 65% on employee performance, while the remaining 35% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Communication, Leadership Style and Employee Performance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terangmenerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda dan dan Ibunda yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.
3. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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.

4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Teman-teman , yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.
12. Kepada teman-teman Manajemen 2019 dan Manajemen Sumber Daya Manusia 2019 Lokal terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

**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.

1. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK

NIM. 11970125073

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.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Rencana Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	17
2.3 Komunikasi	18
2.3.1 Pengertian Komunikasi	18
2.3.2 Indikator Komunikasi	18
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Komunikasi	19
2.3.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.4 Gaya Kepemimpinan	21
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	21
2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	21
2.4.3 Tipe Gaya Kepemimpinan	22

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.

2.4.4 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	25
2.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.5 Pandangan Islam Terkait Kinerja Karyawan, Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan	27
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan	27
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi.....	28
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan	29
2.6 Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang	30
2.7 Kerangka Pemikiran	38
2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian	39
2.9 Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	42
3.2 Jenis Data Dan Sumber Data	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Metode Analisis Data	46
3.5.1 Uji Kualitas Data	46
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.6 Uji Hipotesis	50
3.7 Koefisien Determinasi (R^2)	51

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.2 Visi dan Misi	53
4.3 Struktur Organisasi	54
4.4 Uraian Tugas	55

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	59
5.1.1 Responden Berdasarkan Umur	59
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
5.2 Analisis Deskriptif Responden	61
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden	62

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.

5.3.1 Variabel Kinerja Karyawan	63
5.3.2 Variabel Komunikasi	64
5.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan	66
5.4 Uji Kualitas Data	68
5.4.1 Uji Validitas.....	68
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	71
5.5 Uji Asumsi Klasik	71
5.5.1 Uji Normalitas	71
5.5.2 Uji Multikolinearitas	73
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	74
5.5.4 Uji Autokorelasi	76
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda	77
5.7 Uji Hipotesis.....	78
5.7.1 Uji Secara Parsial (Uji t).....	78
5.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	80
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82
5.8 Pembahasan	84
5.8.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
5.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	84
5.8.3 Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	85
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	86
6.2 Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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.

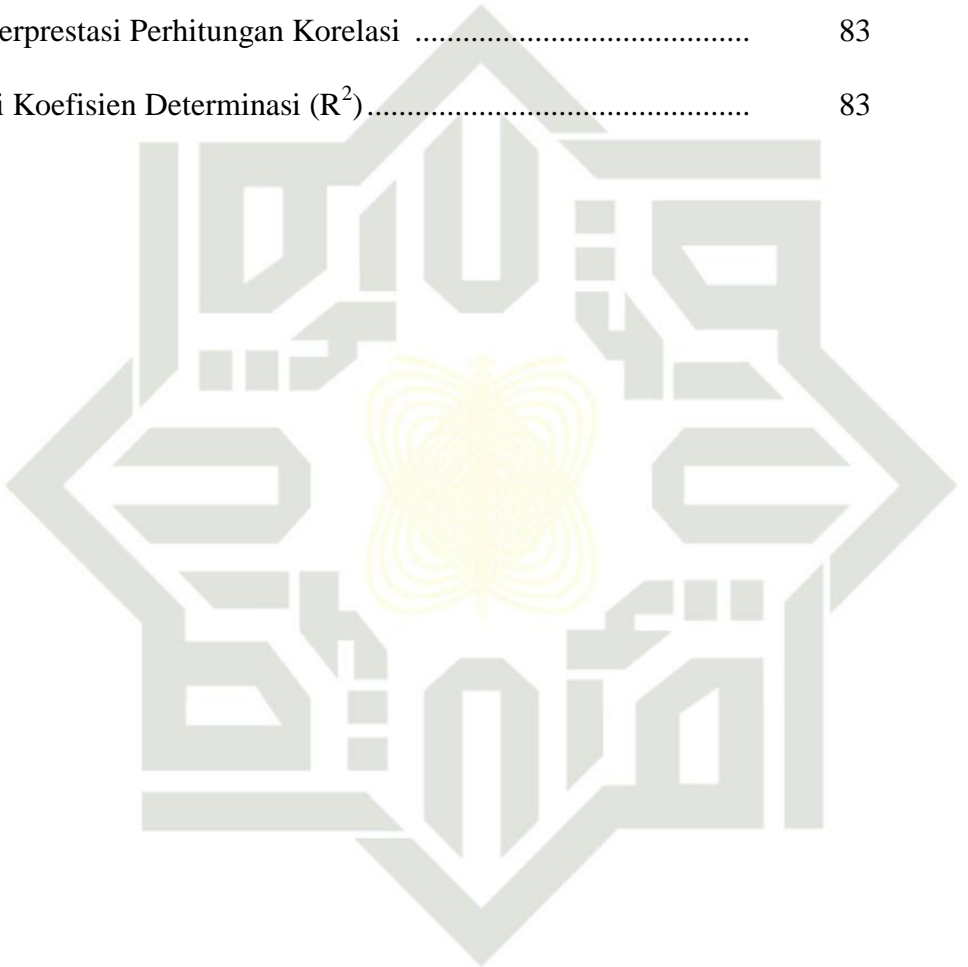
DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar Tahun 2017-2022	3
Tabel 1.2	Jumlah karyawan yang berkompeten pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar Tahun 2022	3
Tabel 1.3	Realisasi Produksi <i>Crude Palm Oil</i> pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2022	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2	Konsep Operasional	40
Tabel 3.1	Skala Likert	44
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi	65
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 5.8	Uji Validitas	70
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 5.10	Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	73
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	74

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.

Tabel 5.12 Uji Autokorelasi	76
Tabel 5.13 Uji Regresi Linier Berganda	77
Tabel 5.14 Uji Secara Parsial (Uji T).....	79
Tabel 5.15 Uji Secara Simultan (Uji F).....	82
Tabel 5.16 Interpretasi Perhitungan Korelasi	83
Tabel 5.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar, 2023	55
Gambar 5.1	Uji Normalitas P-P <i>Plot of regression standardized residual</i>	72
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Liner Berganda
Lampiran 8	Pengujian Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 9	Pengujian Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 10	Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 11	Tabel T Statistik
Lampiran 12	Tabel F Statistik

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini seiring dengan berkembangnya suatu usaha, perusahaan diuntut harus memiliki sumber daya yang sangat bermanfaat di dalamnya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan efisien dalam setiap kegiatan perusahaan agar dapat terjadinya keseimbangan antara kebutuhan dan banyaknya pegawai dengan tuntutan dan kekuatan organisasi perusahaan. Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang sangat modern, baik di bidang usaha itu sendiri, maupun cakupan usaha itu sendiri.

Menurut **(Bangun, 2012)** menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk menetapkan keberhasilan dan proses tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat berpengaruh karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama satu dengan yang lainnya untuk memperoleh tujuan dengan memakai sumber daya yang ada.

Salah satu faktor yang menguasai tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan secara umum **(Elizar & Tanjung,**

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.

2018) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/ material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskriptif pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Kinerja yang baik Menurut (Lubis, 2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat diperlukan dan menarik untuk diperhatikan karna terbukti sangat penting manfaatnya untuk memperoleh tujuan perusahaan. Suatu perusahaan mengutamakan karyawannya memiliki kinerja yang bagus agar tercapainya hasil kerja yang layak dengan apa yang diinginkan perusahaan. Persoalan kinerja dalam suatu perusahaan selalu merupakan pemicu yang perlu memperoleh perhatian, hal ini berkaitan dengan seluruh tindakan yang dilakukan dalam menumbuhkan kreativitas kerja para karyawannya. Kinerja mengikat pada suatu sistem formal dan sistematis yang dipakai untuk menakar, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, tingkah laku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran.

Salah satu kinerja karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat untuk mengetahui pengaruh terhadap Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar yang terletak di jalan tapung hulu dan merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit menjadi minyak CPO.

Berikut jumlah data karyawan yang ada di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar pada tabel 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.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar Tahun 2017-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan Laki- laki	Jumlah Karyawan Perempuan	Jumlah Karyawan
1	2017	133	2	135
2	2018	133	2	135
3	2019	135	2	137
4	2020	133	3	136
5	2021	133	3	136
6	2022	131	3	134

Sumber : PT. Sewangi Sejati Luhur 2022

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Sewangi Sejati Luhur pada saat ini berjumlah 134 orang. Pada penelitian ini, peneliti mengamati keseluruhan tenaga kerja yang ada di PT. Sewangi Sejati Luhur. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Untuk itu, diperlukan karyawan yang berkompeten diberbagai bidang.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan yang Berkompeten pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar Tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah karyawan
Karyawan pengolahan PKS		
1.	Mandor Pengolahan	2
2.	Sortasi TBS	5
3.	Loading Ramp	8
4.	Stailizer (Rebusan)	10
5	Capstand	12
6	Hoisting Crant	4
7	Screw Press	4
8	Digester	2
9	Klarifikasi	4
10	Kernel Plant	7
11	Power House	4
12	Boiler	10
13	Weter Treatment	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.

14	Kolam Limbah	4
15	Buang Sampah Louding Ramp	2
Work Shop (Bengkel)		
16	Mandor Bengkel	1
17	Kerani Bengkel	1
18	Bengkel PKS	17
19	Bengkel Listrik	4
20	Bengkel Bubut	1
Non Pengolahan PKS		
21	Kantor	4
22	Timbangan	2
23	Gudang PKS	3
24	Laboratorium	5
25	Pengisian CPO	2
26	Op. Louder	2
27	Supir Mobil Manager	1
28	Supir Dump Truk	1
29	Supir Mobil Damkar	1
30	Supir Mobil Mini Bus / Pasien	1
31	Satpam	6
32	Pembersihan Kantor	1
Jumlah Karyawan		134

Sumber : PT. Sewangi Sejati Luhur 2022

Berdasarkan Tabel Diatas PT. Swangi Sejati Luhur memiliki 134 Karyawan pada tahun 2022 dengan dibidang masing- masing. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017) antara lain sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana. Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018:202) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompensasi, komunikasi, kompetensi, budaya perusahaan motivasi dan pengakuan, pemimpin & kepemimpinan, serta sistem/prosedur.

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.

Berikut hasil dari realisasi Produksi CPO pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Realisasi Produksi *Crude Palm Oil* pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2022

Bulan	Tenaga Kerja	Waktu Kerja (Jam/Bulan) 10 Jam x 2 Shift / 1 Jam Istirahat di Tiap Shiftnya	Realisasi Produksi CPO (Ton/Bulan)	Produktivitas Rata-Rata Karyawan (Ton/Bulan) (dalam satuan jutaan)
Januari	137	458	3.625.270	6.439
Februari	137	372	3.070.120	6.436
Maret	137	357,5	3.050.210	6.595
April	137	346,5	1.831.120	6.270
Mei	137	457	3.215.870	5.722
Juni	137	346	2.937.450	6.513
Juli	137	447,5	3.625.160	6.561
Agustus	137	463,5	3.820.290	6.720
September	137	463	3.192.340	6.888
Oktober	137	486	4.026.190	6.812
November	137	440	3.690.850	6.772
Desember	137	202,5	3.260.120	6.424

Sumber : PT. Sewangi Sejati Luhur 2022

Bedasarkan tabeldiatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi CPO pada pabrik PT. Sewangi Sejati Luhur selama bulan januari hingga desember tahun 2022 tidak tetap atau berflukuasi pada setiap tahunnya. Dapat dilihat realisasi produksi CPO mengalami peningkatan pada bulan Oktober sebesar 4.026.190 ton/bulan. Pada bulan November terjadi penurunan realisasi produksi CPO sebesar 3.690.850 dan selanjutnya pada bulan Desember mengalami penurunan produksi CPO sebesar 3.260.120.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Penurunan produksi CPO olahan pada tahun 2022 terjadi dikarenakan beberapa faktor pemicu seperti: perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur sudah tua, sehingga hasil produksi mengalami penurunan dan faktor kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar karyawan dalam bekerja, kemudian gaya kepemimpinan yang tidak tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya., hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang berdampak pada tertundanya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menurunnya realisasi dari target yang ditetapkan.

Dikutip dari **(Sihombing, 2016)** menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dapat diartikan dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Komunikasi yang tumbuh lebih baik dan benar akan meringankan organisasi perusahaan dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika komunikasi dari atas ke bawah telah tercapai dengan baik dan benar juga sebaliknya, hingga hal tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam memperoleh informasi terkait tanggung jawabnya.

Komunikasi berarti buat perusahaan karena komunikasi mampu menghadirkan efisiensi yang lebih hebat. Komunikasi yang bagus dan kondusif dapat menata kinerja karyawannya menjadi lebih baik karena pada intinya

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

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

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

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

sumber daya manusia yang menginginkan sesuatu untuk dapat mempercepat kemauan karyawan untuk bisa bekerja dengan rajin sehingga mereka berupaya menumbuhkan inspirasi dan semangat kerja sesuai dengan batas kesanggupan masing-masing. Namun kenyataannya dilapangan, Komunikasi antar karyawan dengan pimpinan mengalami hambatan dikarenakan penyampaian informasi yang secara tidak langsung, yaitu pemberitahuan dari atasan yang selalu disampaikan melalui perorangan, sehingga terjadi kesalahpahaman diantara pimpinan dengan karyawan.

Selain komunikasi, Menurut **(Kumala & Agustina, 2018:27)** gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Baginya gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam melakukan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mengawasi gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan memiliki karakter yang berarti dalam menguasai cara kerja karyawan. Performa gaya kepemimpinan akan memberikan dampak negatif dan positif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin juga perlu mengawasi seleksi gaya kepemimpinan yang efisien terhadap kepribadian tujuan perusahaan dan kepribadian karyawannya. Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang efisien dan tepat akan meringankan karyawan dalam menyiapkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.

Berdasarkan investigasi di lapangan ada kecenderungan bahwa pimpinan yang ada pada PT. Sewangi kurang maksimal dalam menyampaikan panduan serta arahan terhadap karyawan, akhirnya komunikasi yang ditingkatkan oleh pimpinan juga kurang bagus terhadap bawahannya sehingga terbawa hubungan karyawan dan pimpinan dilihat kurang serasi, dalam artian hubungan pimpinan dengan karyawan hanya sekedar atasan dan bawahan sahaja. Kemudian atasan sering melaksanakan ketentuan perputaran dan pemindahan pegawai secara mendadak tiada komunikasi terlebih awal.,penempatan dan pemindahan karyawan karyawan dari badan satu ke badan lain ini menimbulkan setengah karyawan yang kurang mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dengan baik, kewalahan dalam melaksanakan macam pekerjaan yang baru, strategi tersebut menciptakan karyawan canggung dalam melaksanakan aktivitas di badan baru sebab tidak sesuai kemauan dan bidang kejuruan yang di kuasai oleh karyawan. strategi pemindahan pegawai antar badan yang dilaksanakan oleh pimpinan ini di indikasikan berpengaruh kepada banyaknya karyawan yang mendapati pengurangan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berusaha meninjau mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menjadikan masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah permasalahan ini sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar ?
3. Apakah komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten 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.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang baik

sebagai berikut :

1. Bagi PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dan masukan bagi PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar untuk meningkatkan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan.

2. Bagi akademik ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna meluaskan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar.
3. Bagi peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk menumbuhkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Supaya dipahami isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar beberapa bagian sub.bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematis penulisan.

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 : LANDASAN TEORITIS

Mengandung beberapa teori yaitu tentang konsep sumber daya manusia, kemampuan kerja, kinerja, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menerangkan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas karyawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar.

BAB VI : PENUTUP

Mengemukakan tentang kesimpulan dan saran atas dasar analisa yang telah dilakukan untuk meneliti ke selanjutnya.

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

21 Manajemen Sumber Daya Manusia

21.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Supomo, 2018:2) terdapat beberapa definisi manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
2. George R. Terry, manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.
3. M. Manullang, manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.
4. Stephen P. Robbins, manajemen adalah proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan dan melalui orang lain. Dari sekian banyak definisi yang ada, secara garis besar kita dapat mengartikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **(Bintoro & Daryanto, 2017:15)** menyatakan bahwa “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 sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber manusia. Adapun berbagai sumber menyebutkan ada 5 fungsi utama dari sumber daya manusia. Kelima fungsi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. SDM sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. SDM sebagai tenaga kerja merupakan fungsi dimana manusia dapat menjadi penghasil barang atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri maupun pihak lain yang membutuhkan.

2. SDM sebagai tenaga ahli.

Setiap manusia memiliki kemampuan dan kelebihan yang berbeda-beda. Seiring perkembangan zaman, individu-individu tersebut ada yang mampu mengembangkan kemampuan atau kelebihan yang mereka miliki hingga membawa mereka pada titik sebagai seorang ahli

dalam bidang tertentu. Para ahli ini tentu bukan orang biasa, Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor 39/PJ.23/1984 menyatakan bahwa tenaga ahli adalah orang pribadi yang mempunyai keahlian khusus yang dalam memberikan jasa berdasarkan keahliannya tersebut tidak terikat oleh hubungan kerja (melakukan pekerjaan bebas/memberikan professional services), misalnya akuntan, dokter, pengacara, notaris, aktuaris, konsulen pajak, arsitek, desainer dan sebagainya.

3. SDM sebagai pemimpin.

Manusia adalah makhluk monodualistis yang artinya selain berperan sebagai makhluk individu, manusia juga berperan sebagai makhluk sosial. Aristoteles menyatakan bahwa manusia merupakan *zoon politicon*, yang artinya menyatakan bahwa manusia adalah makhluk yang secara alamiah akan membentuk kelompok atau komunitas, sehingga bisa dikatakan bahwa mereka tidak dapat hidup tanpa manusia lain. Kemampuan tiap manusia tidaklah sama, ada dari mereka yang kurang dalam beberapa hal, ada pula yang memiliki kelebihan dari manusia lain. Disinilah titik temu, dalam suatu kelompok atau komunitas manusia tentu akan dibutuhkan sosok yang dapat memimpin atau menengahi kelompok atau komunitas tersebut. Manusia yang memiliki kelebihan dari manusia lain umumnya akan menjadi pemimpin dari mereka karena dia dianggap mampu melakukan lebih banyak hal yang belum tentu semua orang bisa melakukannya.

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 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.

4. SDM sebagai tenaga usahawan.

Sebagai tenaga usahawan manusia harus bisa masuk ke dalam dunia produksi. Dalam dunia produksi ini manusia dapat menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau orang lain. Peran manusia dalam dunia produksi ini menunjukkan bahwa ia berusaha untuk menghasilkan sesuatu dengan jerih payahnya, baik itu hasilnya sendiri maupun hasil kelompok, baik dengan tangannya sendiri maupun dengan alat, yang jelas outputnya merupakan hasil dari campur tangan usahanya.

5. SDM dalam pengembangan IPTEK IPTEK.

(Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) merupakan suatu sumber informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan ataupun wawasan 10 seseorang dibidang teknologi. IPTEK merupakan hasil pemikiran manusia yang tujuannya adalah untuk memudahkan pekerjaan manusia yang berhubungan dengan teknologi.

2. Kinerja Karyawan

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

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.

masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Priansa, 2017:83) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa, 2017:48), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada tiga, yaitu :

1. Sifat

Merupakan untuk memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keadaan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering di nilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang dalam pekerjaannya.

2. Prilaku

Merupakan yang berfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

3. Hasil

Merupakan kriteria yang berkenaan dengan hasil yang semakin populer dengan semakin ditekannya produktifitas dan daya saing

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.

intenasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana hasil sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.3 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Prawirosentono dalam Damayanti (2013)**, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti: Komunikasi, pengetahuan, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, gaya kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan sebagai berikut:

1. Adanya kemampuan
2. Komunikasi
3. Ketrampilan kerja karyawan
4. Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3 Pengertian Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (**Mangkunegara, 2018**).

Anjaswarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain.

2.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut (**Sutardji, 2016:10**) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan

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.

kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi, dimana menurut (Mangkunegara,2018) ada beberapa faktor, yaitu :

1. Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator terdiri dari :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) Keterampilan *sender*
 - b) Sikap *sender*
 - c) Pengetahuan *sender*
 - d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*
2. Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu :
 - a) Keterampilan *receiver*
 - b) Sikap *receiver*
 - c) Pengetahuan *receiver*
 - d) komunikasi media saluran komunikasi

2.3.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Trijaya (2012)** mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi.

(**Prayogi, et. al, 2019**) mengatakan Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

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.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (**Retnowulan, 2017:101**) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya

Menurut **Hidayat (2018:143)** Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (**Rivai, 2018:53**) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
- b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.3.3 Tipe Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut **Hidayat (2018:144)** yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang

pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi

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.

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.

kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin

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.

seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

2.4.4 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Gunawan, 2015:158) Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis yakni:

1. Gaya Kepemimpinan Directive, kepemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.
2. Gaya Kepemimpinan Supportive, Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga

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.

memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi, pada hasil Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kumala & Agustina, 2018:27) gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Baginya gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

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.

2.5.1 Pandangan Islam Terkait Kinerja Karyawan, Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan

2.5.1.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

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

Didalam (*Al-Qur'an*) QS. Al Jumu'ah: 10

فَإِذَا قُضِيَتْ صَلَاةٌ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ اذْوَ اللَّهَاجِرُ وَكَثِيرٌ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah swt menjadikan bumi dan segala kenikmatannya bukan hanya sekedar dijelajahi, melainkan untuk dikenali dan disadari manusia bahwa bumi dan segala isinya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan cara ditanam, dipupuk, diolah dan ditunai dari, oleh dan untuk manusia harus mencari rezeki yang halal dan mencari nafkah. Selanjutnya setelah memakan sebagian dari rezeki-Nya, hendaknya manusia kembali mengorientasikan dirinya kepada Allah SWT sebagai bekal menuju kehidupan akhirat kelak (**Ridha Endang, 2016:26**).

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi

Berkomunikasi merupakan suatu hal yang sangat urgent dalam kehidupan umat manusia. Komunikasi dapat dikatakan tidak dapat terpisahkan dengan diri manusia. Karena urgensi dari komunikasi ini tidak hanya dialami oleh pakar-pakar sosial komunikasi tetapi dirasakan juga oleh masyarakat awam. Komunikalilah yang memungkinkan manusia untuk membangun kerangka rujukan dan menggunakannya sebagai panduan untuk menafsirkan situasi apapun yang ia hadapai. Dengan semangat dan tujuan dari komunikasi, kita dapat berpedoman kepada kitab suci al-Quran, di mana kita dapat menemukan bahwa sebenarnya tuhanlah yang pertama mengajarkan kepada manusia sebagaimana dalam Al-Quran surat Thaha ayat 44 :

لَا فَفُو لَهُ لَا فَو لَيْنَا أَلَعَلَّهٖ يَتَذَّ أَوْ كَرُ يَحْسَى

Artinya : “Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut.” (QS. Thaha:44)

Dalam ayat ini menggambarkan bentuk ucapan yang diungkapkan dengan kata-kata yang lembut. Juga menggambarkan bentuk ucapan yang lemah lembut (halus), jelas, jujur, tepat, baik, dan adil. Komunikasi adalah bagian utama dari organisasi, salah satu faktor seiringnya organisasi dengan baik adalah menjaga komunikasi dengan baik antara pemimpin dan karyawan. Jika disampaikan dengan lemah lembut tentu saja apa yang disampaikan akan ditanggapi dengan positif oleh karyawan dan sebaliknya jika disampaikan dengan cara yang kasar dan tidak jelas ,maka karyawan tidak akan memahami apa yang disampaikan oleh pemimpin (Huda M, 2021: 34).

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 Pandangan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Ayat ini menerangkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang amanat Allah SWT untuk membawa amanah dan kepemimpinan di muka bumi.

وَأذْ قَالِ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً أَقَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (30: البقرة)

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." (QS. Al Baqarah: 30).

Pemimpin disebut juga *khadimul ummah* (pelayan umat), seorang pemimpin harus menempatkan diri sebagai pelayan masyarakat dan seorang pemimpin harus memikirkan bagaimana caranya agar perusahaan yang dipimpinya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakat disekitar yang menerima keberadaan perusahaan itu. Bagi pemimpin yang bersikap melayani, kekuasaan yang dimiliki bukan sekedar kekuasaan yang formalistic atau hanya sekedar jabatan tetapi menimbulkan *power* (kekuatan) yang lahir dari kesadaran (Fahmi Abu, 2014:210)

2.6 Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
Luthfia, (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi	Gaya Kepemimpinan (X1),	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
	i Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang	Komunikasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	penelitian, jumlah variabel bebas	kepemimpinan dan komunikasi	Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang
Hamsi et al., (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowok Waru Kota Malang	Komunikasi (X1) Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, jumlah variabel bebas	Perbedaan pada penelitian adalah variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. secara bersamaan Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Yudi et al., (2022)	The Effect Of Competence and Communication On Employee Performance Through Leadership Style On Employees Of the Rectorate of Krisnadwiyana University, Jakarta	Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) Kinerja Pegawai (Y1) Gaya Kepemimpinan (Y2)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian	Perbedaan pada penelitian adalah variabel kompetensi dan komunikasi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompetensi dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan
Kamarudin et al., (2022)	The Influence Of Motivation, Communication, Leadership Style On Employee Performance at The Office Of Supervision and Customs Service &	Motivasi (X1) Komunikasi (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, jumlah variabel bebas	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Motivasi, Komunikasi dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
	excise Type C Bontang				Pegawai Pada Kantor Pengawas dan Pelayanan Bea & Cukai Tipe C Bontang
Apriyanti et al., (2021)	Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan	Komunikasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Komunikasi dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan
Oktaria, (2021)	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengguna Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya	Komunikasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan Pengguna Teknologi (X3) Kinerja	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel bebas (X3)	Perbedaan pada penelitian adalah variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan	1. Variabel independen (Komunikasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) 2. Variabel independen (Gaya

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan (Y)			Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). 3. Variabel independen (Penggunaan Teknologi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) 4. Variabel independen (Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Penggunaan Teknologi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan),
Geralt et al., (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi	Gaya Kepemimpinan (X1)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti

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.

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.

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian	
	i Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera	Komunikasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	penelitian	kepemimpinan dan komunikasi	bahwa Gaya kepemimpinan dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera	
8.	Laela et al., (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro TV Jateng Dan DIY	Gaya Kepimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	a. Gaya Kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
	Ahmad Prayogi Nainggolan, (2020)	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Kundur Mas Tanjung	Komunikasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, jumlah variabel bebas	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian	
	Batu Kundur Kabupaten Karimun	Kinerja (Y)			kinerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja 4. secara bersamaan Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
10	Wulan Purnamasari et al., (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi Internal (X2), dan Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, jumlah variabel bebas	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan.
	Mahendra, (2019)	The Effect of Leadership Style and	Gaya Kepemimpinan (X1)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah	Perbedaan pada penelitian adalah variabel	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Work Ethics against Improving Employees Performance at PT Paper Factory Tjiwi Kimia Tbk. Mojokerto	Etos Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	objek penelitian	gaya kepemimpinan dan komunikasi	terbukti bahwa Gaya kepemimpinan dan Etos Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kertas Pabrik Tjiwi Kimia Tbk. Mojokerto
12	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Dan Komunikasi (X3) kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, jumlah variabel bebas	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
	The Effect Of Leadership, Communic	Kepemimpinan (X1) Komunikasi	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah	Perbedaan pada penelitian adalah variabel	Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi

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.

Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
	ation, And Motivation On Employee Performance : A Literature Review	asi (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	objek penelitian, jumlah variabel bebas	gaya kepemimpinan dan komunikasi	mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang	Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Internal (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, Internal mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Pada PT. Padang Golf Cikarang
Rusilwati & Ramdhan, (2016)	Effect Of Leadership Style, Communication and Motivation On Employees Performance (A Case Study In PT. Sadewa Karya South Tangerang, Banten, Indonesia	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, jumlah variabel bebas	Perbedaan pada penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi	a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

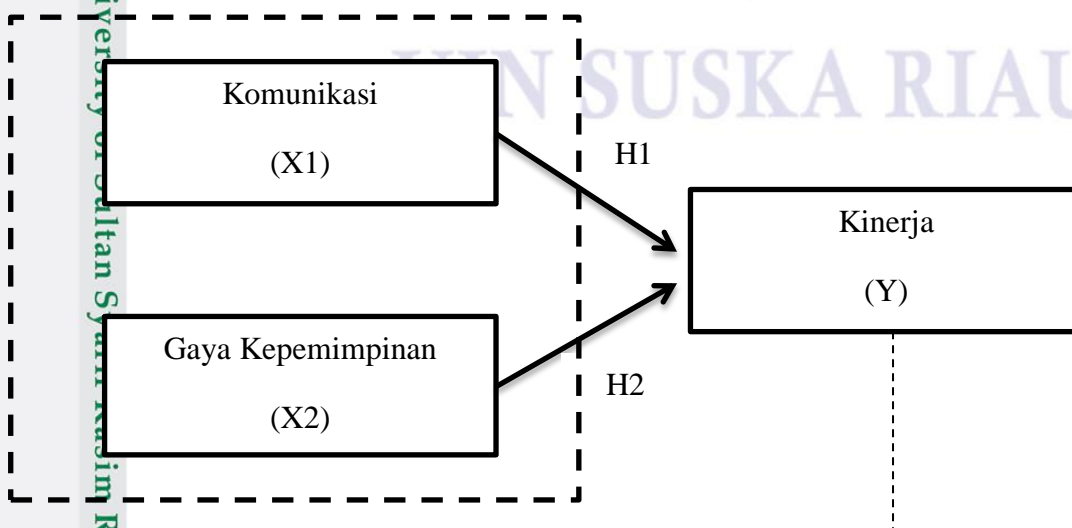
Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan beberapa perbedaan sehingga penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, yang termasuk mempunyai kemiripan dalam arti jenis variabel yang diteliti oleh peneliti hampir sama dengan penelitian terdahulu, namun terdapat perbedaan pada bagian objek yang diteliti yaitu PT. Sewangi yang sama sekali belum pernah, baik dari sisi kegiatan maupun kinerja yang diciptakan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

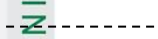
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

 H3

Keterangan :



Hubungan Parsial



Hubungan Simultan

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

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

Tabel 2.2 Konsep Oprasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. (Priansa, 2017:48)	1.Sifat 2.Perilaku 3.Hasil (Priansa,2017:48)	Likert
Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial	1.Pemahaman 2.Kesenangan 3.Pengaruh pada sikap 4.Hubungan yang makin baik. 5. Tindakan (Sutardji, 2016: 10-11)	Likert

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.

	melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. (Sutrisno, 2017:17)		
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepeimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya. Rivai (2018: 53)	1.Kemampuan kerja sama dengan baik 2.Kemampuan yang efektivitas 3.Kepemimpinan yang partisipasi 4.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 5.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang. Rivai (2018:53)	Likert

2.9 Hipotesis

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

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Komunikasi adalah interaksi antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Samosir (2021), komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Revi Indah Oktaria (2021), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

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.

variabel independen (Komunikasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), maka diajukan

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting untuk mencapai suatu visi misi dan tujuan suatu perusahaan. Menurut Samosir (2021), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nor Laela (2020), Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka diajukan

H2 : Diduga adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan di samapaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif,

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.

sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti, **Syamsuddin & Firmansyah (2016)**.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang sangat berbeda-beda dalam memimpin setiap perusahaan. Oleh karena itu, karakter pada kepemimpinan setiap individu sangatlah berbeda satu sama lain (**Samsuddin, 2020:37-42**)

Terdapat dua komponen utama yang dapat menentukan efektivitas pencapaian kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi. Menurut **Panjaitan (2017)**, bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Luthfia Nisa (2022)**, berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka diajukan

H3 : adalah Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sewangi Sejati Luhur yang terletak di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data dan sumber data yang dipakai adalah data kuantitatif, yaitu laporan hasil data penilaian kinerja karyawan. Data tersebut diperoleh langsung dari PT. Sewangi Sejati Luhur.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner

Menurt (Sugiyono, 2017:142) kuesiner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu

alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan **tertutup (Sugiyono, 2017:143)**.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu maksimum skor 4 dan minimum skor 1, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, **(Sugiyono, 2014:58)**.

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.

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.

Tabel 3.1 : Skala Likert

Kriteria	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (ST)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 137 orang di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

2. Sampel

Menurut Danim (2007) menjelaskan jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi dari penelitian ini lebih dari 100, sehingga penulis menjadikan semua jumlah populasi menjadi sampel yaitu 58 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.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari.

N = Jumlah populasi

Jawabnya :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
 n &= \frac{134}{1 + (134)(0,10)^2} \\
 &= 134 \times 0,01 \\
 &= 1 + 1,34 \\
 &= 2,34 \\
 n &= \frac{134}{2,34} \\
 &= 57
 \end{aligned}$$

Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

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 Metode Analisis Data

3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Menurut (Noor, 2012:111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*correlated* / total indikator) $> r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r_{hitung} (*correlated* / total indikator) $< r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013:47) Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

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.

3.2 Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2018). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

(Sugiyono, 2014) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas". Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan 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.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi, metode pengujiannya menggunakan uji run tes, (Ghozali, 2018:120) menerangkan bahwa runs test sebagai bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Runst Test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Runs Test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H_0 = residual (res_1) random (acak)

H_a = residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar diatas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Runs Test adalah (Ghozali, 2018:120):

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai 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.

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= koefisien Regresi
X_1	= Komunikasi
X_2	= Gaya Kepemimpinan
e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution (SPSS)* versi 25.

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.

3.6 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan dengan melakukan uji t dan uji f.

1. Uji Parsial (uji t)

Menurut **(Ghozali, 2018)** Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji Simultan (uji f)

Menurut **(Ghozali, 2018:120)** uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen atau variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel, sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-a) dan derajat kebebasan $-n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya, adapun nilai alpa yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

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

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Suliyanto, 2012:16), koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergangungnya.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2014:16) sebagai berikut :

Tabel 3.1 Interval Koefisien

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,790	Kuat
0,80 -. 1,000	Sangat Kuat

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 OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar merupakan perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang memiliki kantor pusat di Kota Medan. Perusahaan ini bergerak dibidang industry pengolahan Tandan Buah Sawit (TBS) yang diolah menjadi *Crude Palm oil* (CPO) atau minyak mentah dan Inti Kelapa Sawit (IKS), lokasi operasionalnya berada di areal perkebunan sawit seluas 7.000 ha (Hektar) yang beralamt di Desa Sukaramai, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.

Dalam menjalankan kegiatan PT. Sewangi Sejati Luhur telah memiliki perizinan sebagai berikut :

1. Persetujuan prinsip usaha perkebunan karet seluas 4.000 ha, kakao 600 ha dan kelapa hibrada seluas 1.000 ha di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dari Menteri Pertanian No.HK.350/E4.540/10.88, Tanggal 19 Oktober 1988.
2. Surat Keterangan (SK) Gubernur KDH tingkat 1 Riau No.05/PT-BKPM/D/XI/88 tanggal 3 November 1988 tentang pencadangan tanah seluas 7.000 ha di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau untuk pembangunan perkebunan kelapa sawit, kelapa hibrida dan coklat atas nama PT. Sewangi Sejati Luhur.

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. Hak guna usaha atas nama PT. Sewangi Sejati Luhur dari Kepala Badan Pertanian Nasional dengan No.05/HGU/1990 tanggal 9 Maret 1990.
4. Persetujuan Studi Penyajian Evaluasi Lingkungan dari Komisi Pusat AMDAL Departemen Pertanian No.RC.220/463/B/III/1992 tanggal 17 Maret 1992.

Adapun tujuan dari proyek perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit ini adalah :

- 1) Meningkatkan laba perusahaan
- 2) Meningkatkan perolehan pendapatan pemerintah (Devisa) dari non migas
- 3) memafaatkan lahan yang tersedia sehingga lebih berdaya guna
- 4) Membuka dan memperluas lapangan kerja
- 5) Meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar operasional perusahaan.

4. Visi dan Misi

Di dalam suatu organisasi, instansi, maupun perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan. Demi kelancaran dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan, adapun visi dan misi di PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar:

a. Visi

Menjadi perusahaan industri perkebunan kelapa sawit yang lestari, unggul dan efisien serta memberikan keuntungan kepada para *stakeholder*.

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. Misi

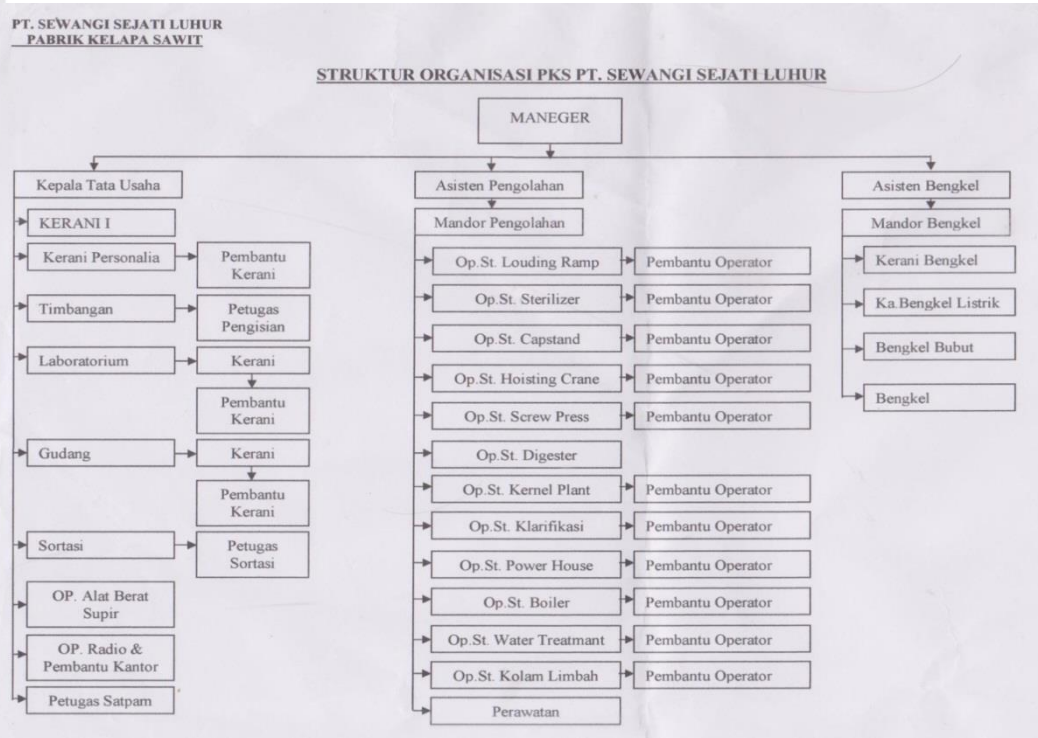
1. Meningkatkan daya saing produk melalui efisiensi biaya dan pencapaian hasil mutu produksi tinggi.
2. Mengelola usaha secara profesional dengan tata kelola yang baik dan berkesinambungan yang berpedoman pada etika bisnis dan sistem usaha perkebunan umumnya.
3. Melaksanakan tanggung jawab yang sesuai pada lingkungan.
4. Mendukung dan melaksanakan kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
5. Memberikan keuntungan dan memenuhi harapan para pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*).

4.3 Struktur Organisasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar,

2023

4.4 Uraian Tugas

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

1. Manager

Manager merupakan tenaga pimpinan pelaksanaan, mengepalai atau menjamin serta mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan di bidang pengolahan pabrik serta pengendalian mutu.

Adapun tugas dari Manager sebagai berikut:

- a. Memastikan kegiatan pabrik berjalan dengan baik.

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.

- b. Bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan bawahannya.
- c. Mengatur operasional perusahaan.
- d. Membuat perencanaan untuk perusahaan.
- e. Mengawasi seluruh pekerja supaya berjalan dengan baik.
- f. Mengevaluasi pengembangan pabrik demi meningkatkan produktivitas sehingga laba juga meningkat.
- g. Merencanakan dan menyusun biaya operasional dalam waktu bulanan maupun tahunan.

2. Kepala Tata Usaha (KTU)

Memiliki tugas pokok, melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan direksi serta arahan manager PKS. Kemudian melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan administrasi dan pengadaan barang-barang pabrik untuk mendukung operasional pabrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditentukan direksi dan manager PKS.

Adapun tugas Kepala Tata Usaha (KTU) sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab terhadap segala hal yang berkaitan dengan administrasi perusahaan.
- b. Membuat laporan pengolahan pabrik per bulan.
- c. Bertanggung jawab terhadap kegiatan kantor PKS PT. Sewangi Sejati Luhur.
- d. Meneliti dan membuat surat baik surat masuk dan keluar.

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. Asisten Pengolahan

Melaksanakan kegiatan operasional dan pengawasan mulai dari stasiun *loading ramp* sampai stasiun press serta menjamin serta menjamin operasional boiler mesin, *water treatment*, untuk mencapai kerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang direksi dan arahan manager PKS.

Adapun tugas Asisten Pengolahan sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan meninjau pelaksanaan kegiatan pada gudang.
- b. Mengawasi dan memeriksa pekerjaan bagian kepala administrasi.
- c. Mengawasi serta memotivasi pekerjaan *security*.
- d. Mengawasi dan memberikan masukan ataupun saran terhadap kerja bagian personalia.

4. Asisten Bengkel (Maintenance)

Asisten Bengkel merupakan pimpinan bengkel yang merencanakan dan melakukan perawatan dan perbaikan di semua alat dan mesin di pabrik dan bertanggung jawab untuk mencapai kapasitas produksi yang telah ditentukan perusahaan.

Adapun tugas Asisten Bengkel sebagai berikut :

- a. Menjamin kelancaran peralatan yang digunakan untuk proses produksi.
- b. Membuat laporan kerja kepada manager pabrik.
- c. Merencanakan dan melaksanakan arahan dari manager pabrik..
- d. Melaporkan anggaran realisasi biaya stasiunnya.

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.

5. Mandor Pengolahan

Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten yang bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksanaan. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya.

Adapun tugas Mandor Pengolahan sebagai berikut :

- a. Membantu asisten pengolahan dalam hal mengawasi pelaksanaan pengolahan.
- b. Menjaga mutu dan jumlah produksi CPO sesuai dengan perencanaan.
- c. Memberikan bimbingan kerja kepada karyawan PKS.
- d. Bertanggung jawab kepada manager melalui asisten pengolahan.

6. Mandor Bengkel (Maintenance)

Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten yang bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksanaan. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya.

Adapun tugas Mandor Bengkel sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan program kerja bengkel sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- b. Membagi tugas kepada bawahan sesuai pada bidangnya.
- c. Menjaga kerjasama dan komunikasi antar bawahannya agar terjalin kerjasama yang baik.
- d. Sebagai penerus informasi dan arahan dari asisten bengkel dan juga manager pabrik.
- e. Penanggung jawab atas operasional bawahannya

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 hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
3. Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Diharapkan dapat mempertahankan ataupun membangun kembali komunikasi antar karyawan agar karyawan merasa yakin bahwa perusahaan ini penting untuk karyawan tersebut.

2. Diharapkan perusahaan memberikan gaya kepemimpinan yang membuat perusahaan semakin berkembang agar karyawan terus bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja karyawan dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Handi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Amad Prayogi Nainggolan. (2020). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun. *Uin Suska Riau*.

Apriyanti, Mustapa Harahap, J., & Irwansyah Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 03(02), 01–10.

Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Karyawan*. Yogyakarta: Giva Media.

Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA 17(2)*, 47–58.

Fahmi, Abu. (2014). *HRD Syariah: Teori Dan Penerapannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka

Gralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89–98.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25* (Edisi 9). Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamsi, M., Gunawan, C. I., & Askiyanto, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4 (1)

Huda, M. (2021). *Bentuk dan Proses Komunikasi Pesantren di Pondok Pembangunan Miftahul Huda Ciguru I Majenang Cilacap*. Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

- Kamaruddin, Junaid, M., Sariwulan, T., S, U., & Uhud. (2022). The Influence Of Motivation, Communication, Leadership Style On Employee Performance at The Office Of Supervision and Customs Service & excise Type C Bontang. *Journal of Business and Bwhavioural Enterpreneurship*, 6 (1).
- Laela, N. O. R., Studi, P., Komunikasi, I., Bahasa, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., & Agung, S. (2020). *Ilmu Komunikasi*. Universitas Islam Sultan Agung
- Lathfia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang. *Universitas Tridinanti*.
- Mahendra, A. M. (2019). The Effect Of Leadership Style and Work Ethics Against Improving Employees Performance at PT Paper Factory Tjiwi Kimia TBK. Mojokerto. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*. 64–72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Oktaria, R. I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengguna Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya. *Universitas Teknokrat Indonesia*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30-42.
- Piansa, D. J. (2017). *Manajemen Kerja Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala*, 18(1), 100–107.
- Ridha, E. Laelatus S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif. *Jurnal Simki Economic*, (6), 2
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tigabelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusilowati, U., & Ramdhan, M. (2016). Effect of Leadership Style, Communication And Motivation on Employees' Performance (A case study in PT. Sadewa Karya, Southtangerang, Banten, Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(6), 4713–4740.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 44-52.
- Rizki, & Patrisia, D. (2018). The Effect Of Leadership, Communication, And Motivation On Employee Performance : A Literature Review. *Businnes and Magement Research*, 64(Atlantis Press).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Media.
- Sutardji. (2016). *Komunikasi Organisasi* (Edisi Kedu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wati, R. W., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2017). Internal Terhadap Kinerja Karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang. *Pelita Bangsa*
- Wulan Purnamasari, Indrayanti, D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunkisi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Universitas Maarif Hasyim*.
- Yudi, M. I., Pasaribu, B., & N, W. (2022). The Effect of Competence and Communication On Employee Performance Through Leadership Style On Employees of the Rectorate of Krisnadwipayana University, Jakarta. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1, 40–44.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya*.(2016). Jakarta: Kementerian Agama RI
- Handi, P. (2018). *Manajamen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amad Prayogi Nainggolan. (2020). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun. *Uin Suska Riau*.
- Priyanti, Mustapa Harahap, J., & Irwansyah Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 03(02), 01–10.

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.

- Angun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Karyawan*. Yogyakarta: Giva Media.
- Delvina Yulanda. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.10.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25* (Edisi 9). Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsi, M., Gunawan, C. I., & Askiyanto, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4 (1)
- Kusdianto, I., Rismalasari, Ikbali, M., Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol.8. No.1. Juni 2022.
- Laela, N. O. R., Studi, P., Komunikasi, I., Bahasa, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., & Agung, S. (2020). *Ilmu Komunikasi*. Universitas Islam Sultan Agung
- Lathfia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang. *Universitas Tridinanti*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meira, N. A., Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.12. No.2. Februari 2023.
- Noor, J. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Oktaria, R. I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengguna Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya. *Universitas Teknokrat Indonesia*.

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.

- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kerja Kepegawaian* Jakarta: Bumi Aksara.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala*, 18(1), 100–107.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tigabelas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 19(2), 25-34
- Septian Nasrani Mamesah, Lucky O.H. Dotulong, Merinda H Ch. Pandowo. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 1729-1739.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manjemen*. Yrama Media.
- Stardji. (2016). *Komunikasi Organisasi* (Edisi Kedu). Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

ANGKET UJI VALIDITAS INSTRUMEN

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEWANGI SEJATI LUHUR KABUPATEN KAMPAR

Identitas Peneliti

Nama : Shintia Rahmatain Br. Damanik
Nim : 11970125073
Jurusan : Manajemen
Universitas : UIN SUSKA Riau

Untuk menyusun skripsi saya berharap Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner yang dilampirkan bersama surat ini. Pernyataan berikut ini adalah suatu penelitian yang melihat Perspektif masyarakat terhadap kinerja sistem Pelayanan aperatur desa Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar penelitian. Sehingga saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian, Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner dan menjawab semua penelitian dibawah ini saya mengucapkan terima kasih .

Petunjuk pengisian :

1. Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademik suatu penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti dan jujur. Kerahasiaan jawaban dijaga.
3. Berilah tanda (v) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pernyataan berikut ini.
4. Terimakasih atas perhatiannya.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju)
T (Tidak Setuju)
C (Cukup Setuju)
S (Setuju)
SS (Sangat Setuju)

Deskripsikan diri Bapak/Ibu dengan jujur dan nyatakan pendapat seakurat mungkin. Setelah mengisi kuisisioner ini mohon Bapak/ibu memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuisisioner ini pertama kali.

Selamat Mengerjakan dan Terima Kasih atas Kerjasamanya

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pekerjaan :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Alat Komunikasi :
7. Gaya Kepemimpinan seperti apa yang disukai karyawan :

© 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.

No	Uraian	SS	S	CS	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan saya.					
2	Saya memenuhi target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas saya dengan efektif dan efisien.					
4	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas saya.					
5	Saya berkontribusi secara positif dalam tim kerja saya.					
6	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan yang terus-menerus.					
Komunikasi (X₁)						
1	Saya berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada rekan kerja dan atasan.					
2	Saya selalu memastikan bahwa saya memahami informasi yang diberikan oleh rekan kerja atau atasan sebelum bertindak.					
3	Saya selalu berusaha untuk mendengarkan dengan cermat dan memahami perspektif orang lain.					
4	Saya secara teratur memberikan umpan balik kepada rekan kerja dan atasan.					
5	Saya menggunakan bahasa yang sopan dan profesional dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan.					
6	Saya memiliki keterampilan komunikasi					

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.

	interpersonal yang baik dan mampu membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan atasan.					
7	Saya selalu memberikan tanggapan yang cepat dan tepat pada permintaan informasi atau pertanyaan yang diajukan oleh rekan kerja atau atasan.					
8	Saya selalu mengambil inisiatif untuk mengkomunikasikan informasi yang relevan dengan rekan kerja atau atasan.					
9	Saya menggunakan media komunikasi yang tepat dan efektif, seperti e-mail, telepon, atau rapat langsung, sesuai dengan kebutuhan.					
10	Saya berusaha untuk tetap tenang dan terkontrol dalam situasi yang menantang atau sulit, sehingga tetap dapat berkomunikasi secara efektif.					
Gaya Kepemimpinan (X ₂)						
1	Saya selalu mendapat pengarahan dari pimpinan sebelum melakukan pekerjaan.					
2	Saya mendapat dukungan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditetapkan pimpinan.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil yang baik menurut pimpinan.					
5	Pimpinan lebih menyukai pengambilan keputusan secara musyawarah.					
6	Pimpinan mengetahui permasalahan yang ada pada pekerjaan dan berusaha mengatasinya.					
7	Pimpinan merasa sangat senang jika saya membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
8	Saya diberi penghargaan oleh pimpinan karena memiliki kinerja yang baik.					
9	Saya mendapat arahan dari pimpinan mana pekerjaan yang dilakukan sendiri dan yang dilakukan secara berkelompok.					
10	Pimpinan selalu memberikan delegasi wewenang kepada bawahan.					

Lampiran 2 Tabulasi

Responden	Kinerja Karyawan						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	4	5	4	25
2	5	4	5	4	5	4	27
3	5	4	5	5	5	3	27
4	5	3	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	3	5	28
6	4	5	4	4	4	4	25
7	5	5	4	3	5	5	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	4	3	5	27
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	3	23
17	5	4	4	4	5	5	27
18	4	5	5	5	4	5	28
19	5	4	4	4	5	4	26
20	5	5	4	5	5	4	28
21	5	5	4	5	5	4	28
22	5	5	4	5	5	4	28
23	4	4	4	4	3	4	23
24	4	4	5	5	4	4	26
25	5	5	5	4	5	4	28
26	4	4	5	5	5	4	27
27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	5	4	5	5	5	28
29	4	5	5	5	4	4	27
30	4	4	5	3	5	4	25
31	4	5	3	4	4	4	24
32	4	4	5	3	5	4	25
33	4	4	4	5	3	4	24
34	5	4	4	5	5	5	28
35	4	4	5	5	5	4	27
36	4	5	5	5	5	4	28
37	4	4	5	5	5	4	27
38	4	4	4	5	3	4	24

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.

39	4	4	5	5	3	4	25
40	2	3	4	4	4	4	21
41	4	4	4	5	3	4	24
42	4	5	5	5	5	4	28
43	5	4	5	5	5	4	28
44	4	4	5	5	5	4	27
45	4	5	5	5	5	4	28
46	4	4	5	5	5	5	28
47	5	4	5	5	5	4	28
48	4	4	5	4	5	5	27
49	4	3	5	4	4	5	25
50	3	4	4	4	4	4	23
51	1	2	1	1	2	2	9
52	5	4	5	5	4	4	27
53	4	4	5	5	5	4	27
54	4	5	5	5	5	4	28
55	4	5	4	4	5	4	26
56	4	5	3	3	4	4	23
57	5	5	3	3	4	4	24

Responden	Komunikasi (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
10	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	39
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
13	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	40
14	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	46
16	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	44
17	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
18	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
19	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	45

20	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	45
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
22	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
23	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
24	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
25	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
26	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	44
29	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	41
30	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	40
31	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
32	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
33	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	33
34	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
35	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
36	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
37	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
38	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
39	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	40
40	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
41	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	40
42	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	42
43	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	41
44	2	2	2	4	4	2	4	4	5	4	33
45	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
46	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
47	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
48	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
49	4	5	5	5	3	2	5	5	5	4	43
50	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
51	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13
52	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
53	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
54	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
55	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
56	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
57	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Gaya Kepemimpinan (X2)										Total X2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	44
9	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	34
10	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	46
11	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
15	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	46
16	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	46
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
18	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	44
19	5	4	3	5	2	5	5	5	5	5	44
20	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	45
21	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	46
22	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
23	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	39
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
25	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
28	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
29	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
30	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	30
31	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
33	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	43
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
35	4	5	4	4	2	2	4	5	2	2	34
36	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
37	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
38	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	42
39	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	40

40	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	41
41	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	40
42	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	43
43	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
44	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
45	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
46	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
47	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42
48	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
49	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	46
50	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
51	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	13
52	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
53	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	41
54	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
55	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
56	3	3	2	2		2	5	4	4	4	29
57	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45

© 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.

Lampiran 3 Uji Validitas

Uji Validitas X1

		Correlations									X1.1	Komunikas
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	0	i(X1)
X1.1	Pearson	1	.466 [*]	.435 [*]	.344 [*]	.268 [*]	.346 [*]	.298 [*]	.277 [*]	.304 [*]	.218	.593 ^{**}
	Correlatio											
	n											
	Sig. (2-		.000	.001	.009	.044	.008	.024	.037	.021	.103	.000
	tailed)											
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson	.466 [*]	1	.544 [*]	.358 [*]	.279 [*]	.411 [*]	.445 [*]	.315 [*]	.456 [*]	.193	.657 ^{**}
	Correlatio											
	n											
	Sig. (2-	.000		.000	.006	.036	.001	.001	.017	.000	.151	.000
	tailed)											
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson	.435 [*]	.544 [*]	1	.495 [*]	.456 [*]	.333 [*]	.798 [*]	.454 [*]	.413 [*]	.315 [*]	.786 ^{**}
	Correlatio											
	n											
	Sig. (2-	.001	.000		.000	.000	.011	.000	.000	.001	.017	.000
	tailed)											
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson	.344 [*]	.358 [*]	.495 [*]	1	.533 [*]	.366 [*]	.424 [*]	.762 [*]	.316 [*]	.220	.700 ^{**}
	Correlatio											
	n											
	Sig. (2-	.009	.006	.000		.000	.005	.001	.000	.017	.100	.000
	tailed)											
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson	.268 [*]	.279 [*]	.456 [*]	.533 [*]	1	.440 [*]	.421 [*]	.555 [*]	.378 [*]	.332 [*]	.687 ^{**}
	Correlatio											
	n											
	Sig. (2-	.044	.036	.000	.000		.001	.001	.000	.004	.012	.000
	tailed)											
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6	Pearson	.346 [*]	.411 [*]	.333 [*]	.366 [*]	.440 [*]	1	.297 [*]	.404 [*]	.339 [*]	.226	.620 ^{**}
	Correlatio											
	n											

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.011	.005	.001		.025	.002	.010	.091	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7	Pearson Correlation	.298*	.445*	.798*	.424*	.421*	.297*	1	.447*	.463*	.277*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.024	.001	.000	.001	.001	.025		.000	.000	.037	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8	Pearson Correlation	.277*	.315*	.454*	.762*	.555*	.404*	.447*	1	.504*	.352**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.037	.017	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.007	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9	Pearson Correlation	.304*	.456*	.413*	.316*	.378*	.339*	.463*	.504*	1	.509**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.001	.017	.004	.010	.000	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10	Pearson Correlation	.218	.193	.315*	.220	.332*	.226	.277*	.352*	.509*	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.103	.151	.017	.100	.012	.091	.037	.007	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	.593*	.657*	.786*	.700*	.687*	.620*	.730*	.739*	.691*	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Validitas X2

		Correlations										Gaya Kepemimpin an (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	
X2.1	Pearson Correlation	1	.713	.671	.670	.519	.588	.425	.580	.329	.264*	.821**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.013	.047	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	.713	1	.763	.611	.398	.402	.511	.543	.196	.294*	.771**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.002	.002	.000	.000	.145	.026	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	.671	.763	1	.638	.513	.432	.437	.470	.190	.231	.763**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.158	.084	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	.670	.611	.638	1	.543	.583	.245	.476	.174	.270*	.739**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.066	.000	.196	.042	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	.519	.398	.513	.543	1	.477	.151	.240	.082	.203	.592**
	Sig. (2- tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.262	.072	.546	.130	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	.588	.402	.432	.583	.477	1	.260	.302	.370	.447*	.701**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000		.051	.022	.005	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.7	Pearson Correlation	.425**	.511**	.437**	.245	.151	.260	1	.554**	.412**	.484*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.066	.262	.051		.000	.001	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.8	Pearson Correlation	.580**	.543**	.470**	.476**	.240	.302	.554**	1	.318	.332*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.072	.022	.000		.016	.012	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	.329	.196	.190	.174	.082	.370	.412	.318	1	.460*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.013	.145	.158	.196	.546	.005	.001	.016		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.10	Pearson Correlation	.264	.294	.231	.270	.203	.447	.484	.332	.460	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.047	.026	.084	.042	.130	.000	.000	.012	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Gaya Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	.821**	.771**	.763**	.739**	.592**	.701**	.664**	.691**	.543**	.603*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Validitas Y

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.436**	.381**	.359**	.338*	.374**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.006	.010	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	.436**	1	.203	.295*	.271*	.284*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001		.130	.026	.042	.032	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	.381**	.203	1	.645**	.451**	.393**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.003	.130		.000	.000	.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	.359**	.295*	.645**	1	.312*	.333*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.006	.026	.000		.018	.011	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.5	Pearson Correlation	.338*	.271*	.451**	.312*	1	.304*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.010	.042	.000	.018		.022	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y.6	Pearson Correlation	.374**	.284*	.393**	.333*	.304*	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.004	.032	.002	.011	.022		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.703**	.587**	.765**	.736**	.670**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi 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 4 Uji Reliabilitas

Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Gaya kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Kinerja Karyawan (Y)

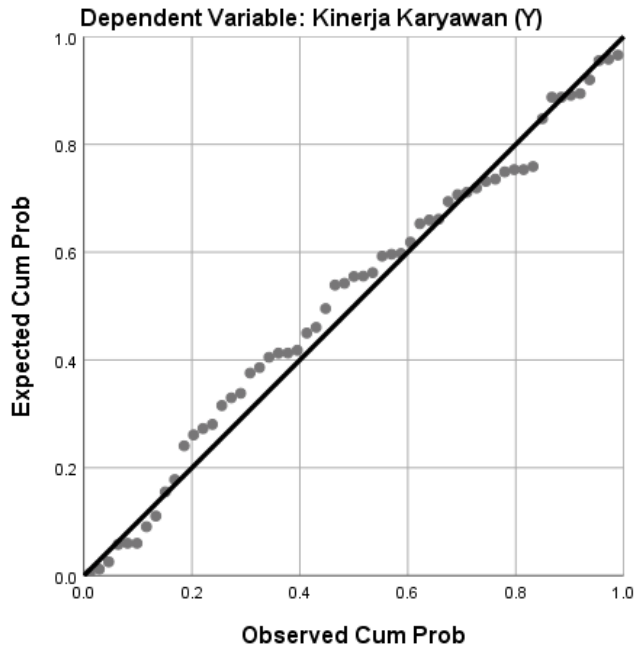
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Lampiran 5 Uji Normalitas
Uji Normalitas Garis Plot

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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75329591
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.079
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi (X1)	.592	1.690
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.640	1.785	1.779

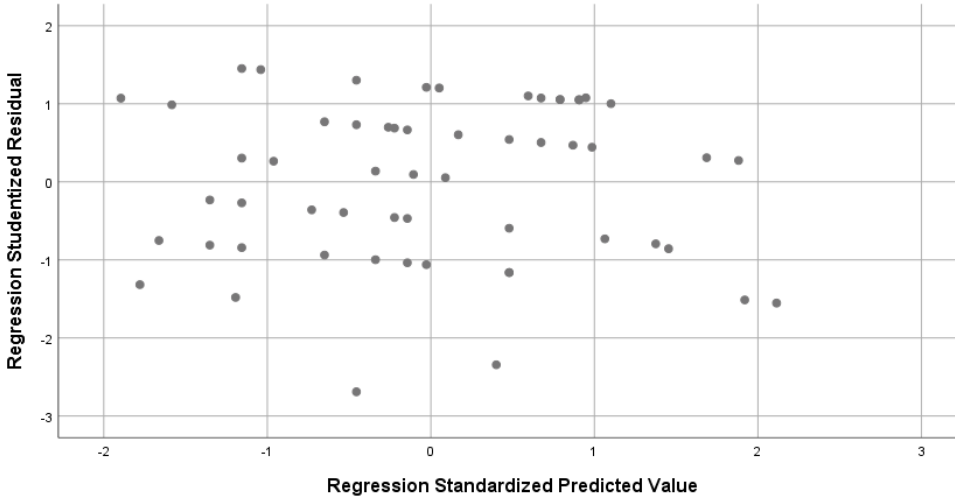
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



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

Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.041	2.100		2.400	.020
	Komunikasi (X1)	.228	.060	.397	3.815	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.260	.055	.494	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 8 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hasil Hipotesis Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.041	2.100		2.400	.020
	Komunikasi (X1)	.228	.060	.397	3.815	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.260	.055	.494	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.640	1.785

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 10 Koefisien Determinasi (R^2)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.415	2	162.207	50.882	.000 ^b
	Residual	172.147	54	3.188		
	Total	496.561	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)

Lampiran Tabel Uji r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

- 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 Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 75)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
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. Diarangi 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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 10 Tabel F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

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 Perusahaan PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten 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.



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. 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: fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1222/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 03 Februari 2023 M
Sifat : Biasa 12 Rajab 1444 H
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Sewangi Sejati Luhur
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 : Shintia Rahmatin Br. Damanik
NIM. : 11970125073
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PT. SEWANGI SEJATI LUHUR
PABRIK KELAPA SAWIT**

No : 007/E/PKS/II/2023
Lamp : -
Hal : Surat Balasan

Sukaramai, 28 Februari 2023

Kepada Yth :
Bapak / Ibu
Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
Di **Pekanbaru.**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau No. B-1222/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 tertanggal 03 Februari 2023 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa PKS PT. Sewangi Sejati Luhur bersedia menerima Mahasiswa dari UIN SUSKA Riau atas nama **SHINTIA RAHMATIN Br. DAMANIK** seperti yang terlampir disurat tersebut untuk melaksanakan Riset di Perusahaan kami.

Selanjutnya perlu kami sampaikan kepada Mahasiswa bahwa selama melaksanakan Praktik di Perusahaan agar dapat mengikuti peraturan yang ada seperti :

1. Didalam Lingkungan Pabrik diwajibkan memakai Alat Pelindung Diri (APD)
2. Berpakaian Rapi (Tidak Menggunakan Bahan Kaos)
3. Selama Praktik, perusahaan hanya memfasilitasi tempat tinggal (Rumah)
4. Mahasiswa selama mengikuti Kuliah Kerja Praktik tidak mendapat Upah (Gaji)
5. Penentuan Batas Waktu PKL ditentukan oleh Pihak Perusahaan.

Demikian Surat Balasan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



(**H. ZULKIFLI**)
Manager

File.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS

SHINTIA RAHMATIN BR. DAMANIK,



Lahir di Sukaramai pada tanggal 04 Agustus 2000. Anak kedua dari empat bersaudaradari pasangan ayahanda Hermansyah Damanik dan ibunda Yuspida Helmi Nasution.

Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SD Negeri 019 Sukaramai, lulus pada Tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 02 Tapung Hulu, lulus pada Tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan SMA Negeri 03 Tapung, Lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019, kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program studi S1 Manajemen UIN SUSKA RIAU, lulus pada Tahun 2023.