



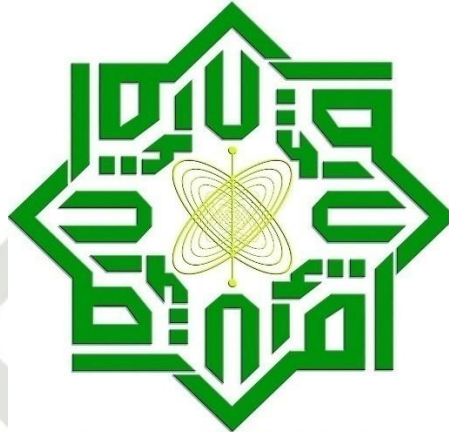
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR UTAMA NABATI (SUN) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI PROVINSI RIAU



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

WIKEN YONIKA AMELIA

NIM : 12070124014

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2025



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 KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR UTAMA NABATI (SUN) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI PROVINSI RIAU

SKRIPSI

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



OLEH :

WIKEN YONIKA AMELIA
NIM : 12070124014

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wiken Yonika Amelia
 Nim : 12070124014
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Semester : 9 (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Utama Nabati Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Ilham Chanra Putra, S.E., M.M
 NIP. 19890329 201903 1 008

MENGETAHUI



DEKAN

DR. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEVLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ketua

Dr. Jhon Afrizal, S.HI, MA
NIP/NIK. 197909112011011003

Sekretaris

Ardiana Ilosa, S.AP, MPA
NIP/NIK. 198707162015032003

Penguji I

Narlasera SE, M.Si
NIP/NIK. 197306012007102003

Penguji II

Shani, S.E, M.M
NIP/NIK. 197412112007102004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wiken Yonika Amelia
NIM : 12070124014
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Utama Nabati Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 13 januari 2024

Tim Penguji

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

Sate Ismail, UIN Suska Riau



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2022
Tanggal : 14 Januari 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

: Wiken Yonika Amelia

: 12070124014

Tempat/Tgl. Lahir

: Muara Lembu, 26 Juni 2002

Fakultas/Pascasarjana

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi

: Manajemen

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

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Beban Kerja

Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Utama Nabati

Kabupaten Kuantan Singingi provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas 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. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, Januari 2025



Wiken Yonika Amelia
NIM. 12070124014

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

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sat Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR UTAMA NABATI (SUN) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI PROVINSI RIAU

Oleh

WIKEN YONIKA AMELIA

NIM. 1207012404

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Sinar Utama Nabati (SUN), Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 174 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan T -hitung sebesar 3.242, Motivasi Kerja (X_2) dengan T -hitung sebesar 3.458, dan Beban Kerja (X_3) dengan T -hitung sebesar 2.698, semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, uji simultan menunjukkan F -hitung sebesar 5,999 lebih besar dari F tabel 2,66 dengan signifikansi 0,003, sehingga variabel Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Kesimpulannya, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. SUN. Saran yang diberikan meliputi peningkatan fleksibilitas kepemimpinan, program motivasi kerja, dan manajemen beban kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Efektivitas Kerja*

UIN SUSKA RIAU

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



KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.
Al-hamdulillahirobbil'alamin*

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh kepemimpinan Situasional,Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Utama Nabati Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr.Mahyarni, SE, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH,MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Dr. Hj. Julina , SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Fkhrurozi, SE, MM selaku sekretaris Program Studi S1 Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Bapak Ilham Chanra Putra, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing proposal dan pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan
 9. Ibu Henny Indrayani SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
 10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
 11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

12. PT. Sinar Utama Nabati Kabupaten Kuantan Singingi telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
13. Kedua orang tua Cinta pertama dan panutan. Ayahanda Yonri Afrizal dan Ibunda Eri Sugianti Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Mereka senantiasa selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat untuk mewujudkan cita-cita serta mendidik penulis hingga detik ini.
14. Saudara kandung peneliti Wenny Budhianti, S.Kep., Ners, Wetry Kurnia Sari, S.Ap dan abang ipar Victor Sumuang Silalahi, S.Kep., Ners. yang selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
15. Ketiga keponakan tercinta Narapati Biantara Silalahi, Naeswari Diatmika Batari Silalahi dan Naruna Gentala Silalahi, terima kasih atas segala tingkah dan kelucuan kalian yang membuat penulis senang, sehingga penulis dapat terhibur dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
16. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Sultan Anugrah yang selalu menemani dan selalu menjadi support system. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, senantiasa sabar dalam menghadapi penulis dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini.
17. Sahabat tercinta , Dea Mapda Listami Fitri S.E, Ratna Utami S.E, Agnes Yurika Irsanti, Shalsa Bila Khudsyi, S.Pd, Sindi Kurnia Marsita, S.Sos, Mayang Elpira S.AP, Indah Aulia, S.H, Maya Rahayu Safitri S.I.kom, Siti



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.

Lestari, Mela Sari dan Redas Parel yang selalu bersama-sama berjuang dan saling memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini

18. Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, Desember 2024 Penulis,

WIKEN YONIKA AMELIA

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.

© Hak cipta dilindungi undang-undang
UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Efektivitas Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Efektivitas kerja	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja.....	14
2.1.3 Indikator Efektivitas Kerja.....	15
2.2 Kepemimpinan Situasional.....	16
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Situasional	16
2.2.2 Dasar Kepemimpinan Situasional	17
2.2.3 Indikator Kepemimpinan Situasional.....	18
2.3 Motivasi Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	22
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.3.4 Indikator-indikator Motivasi	23
2.4 Beban Kerja.....	24
2.4.1 Pengertian Beban Kerja.....	24
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	25
2.4.3 Indikator Beban Kerja	26
2.5 Pandangan Islam.....	28
2.5.1 Pandangan Islam Terkait Efektivitas Kerja.....	28
2.5.2 Pandangan Islam Terkait Kepemimpinan Situasional	29
2.5.3 Pandangan Islam Terkait Motivasi Kerja.....	30
2.5.4 Pandangan Islam Terkait Beban Kerja.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.7 Kerangka Berpikir	39
2.8 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Populasi dan Sampel	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data	46



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.

4.4	Teknik Analisis Data	47
4.4.1	Uji Kualitas Data	47
4.5	Analisis Deskriptif	48
4.5.1	Uji Asumsi Klasik	48
4.6	Analisis Linier Berganda	51
4.7	Uji Hipotesis	52
BAB IV GAMBARAN UMUM		54
4.1	Demografi Penelitian	54
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	55
4.2.1	Visi	55
4.2.2	Misi	55
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.5	Kontribusi dan Hubungan dengan Masyarakat	61
4.6	Tantangan dan Peluang	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		62
5.1	Deskripsi Karakteristik Responden	62
5.1.1	Jenis Kelamin	62
5.1.2	Usia	62
5.1.3	Pendidikan Terakhir	63
5.1.4	Lama Bekerja	64
5.2	Analisis Deskriptif Responden	64
5.3	Rekapitulasi Jawaban Responden	65
5.3.1	Variabel Y (Efektivitas kerja)	65
5.3.2	Variabel Kepemimpinan Situasional (X1)	68
5.3.3	Motivasi Kerja	70
5.3.4	Variabel X3 (Beban kerja)	73
5.4	Uji Kelayakan Instrumen	75
5.4.1	Hasil Uji Validitas	75
5.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	76
5.5	Uji Asumsi Klasik	77
5.5.1	Uji Normalitas	77
5.5.2	Uji Multikolinearitas	80
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas	81
5.5.4	Uji Autokorelasi	81
5.6	Analisis Regresi Linier Berganda	82
5.7	Pengujian Hipotesis	84
5.7.1	Uji Parsial (Uji T)	84
5.7.2	Uji Simultan (F)	85
5.7.3	Uji Ko determinasi (R ²)	86
5.8	Pembahasan dan Hasil Penelitian	87
5.8.1	Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Efektivitas Kerja	87
5.8.3	Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Efektivitas Kerja ...	88



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP	90
6.1 Kesimpulan.....	90
6.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	95



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Produksi dan Realisasi PT.SUN	3
Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018-2022	3
Tabel 1. 2 Daftar Ketidakhadiran (Absensi) Karyawan PT. SUN	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 5. 3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja	69
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Situasional	72
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja	77
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen	80
Tabel 5. 10 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 5. 11 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikoleinieritas	85
Tabel 5. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	86
Tabel 5. 14 Hasil Uji Autokorelasi	87
Tabel 5. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 5. 16 Uji Hipotesis- Uji (T).....	89
Tabel 5. 17 Hasil Uji F	91
Tabel 5. 18 Hasil Ko Determinasi.....	86

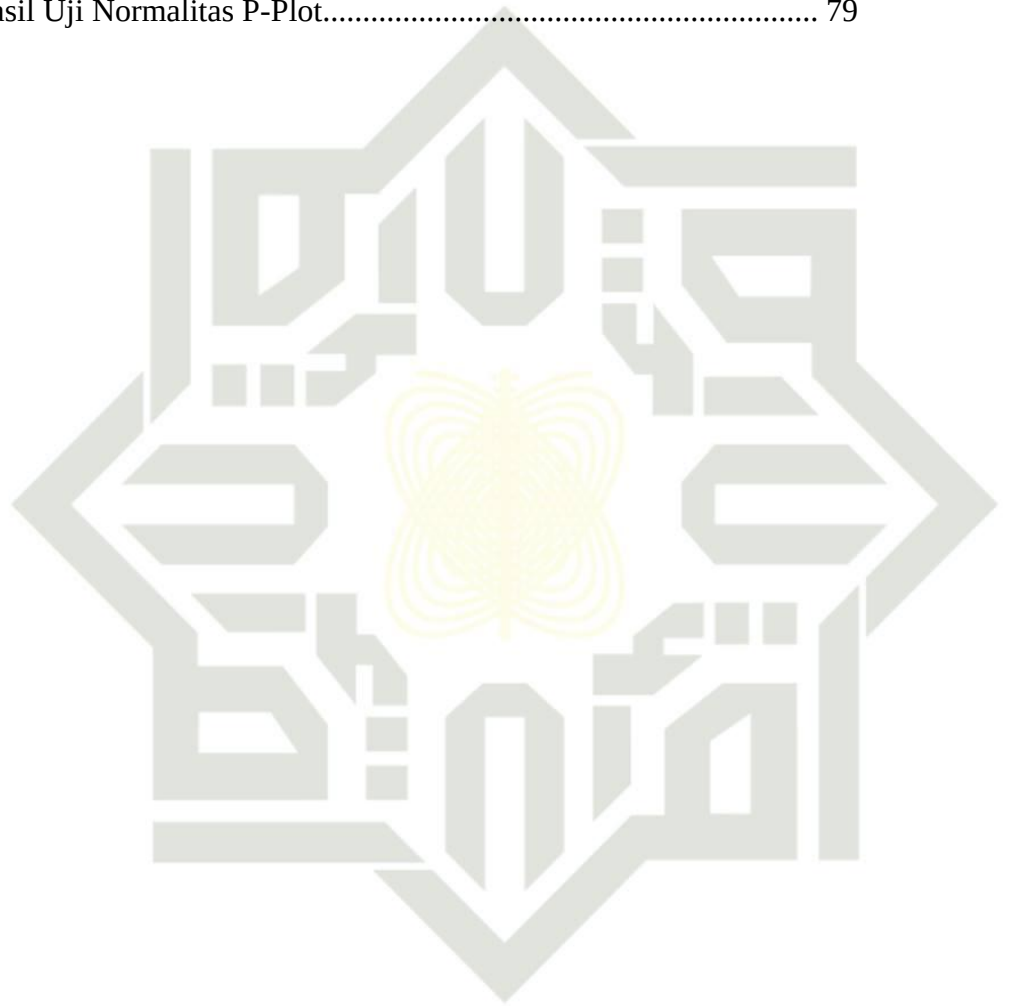


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir.....	39
Gambar 4. 1 Sekilas tentang perusahaan.....	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Sinar Utama Nabati	57
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	79
Gambar 5. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	79



UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset terpenting dalam suatu organisasi, dan pengelolaan yang efektif sangat penting untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan organisasi. Dalam konteks ini, SDM bukan hanya pelaksana tetapi juga pengambil keputusan yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (**Amstrong, 2020**).

Dalam sebuah organisasi, kolaborasi antara individu dengan memanfaatkan fasilitas yang ada adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kerja sama yang efektif dan koordinasi di antara anggota tim. Dengan bekerja secara kooperatif, hasil yang dicapai akan melebihi capaian individu. Oleh karena itu, prinsip dasar dalam pengorganisasian termasuk pembagian kerja atau division of labour adalah fundamental untuk efektivitas organisasi (**Robbins, 2021**). Berbagai faktor seperti kualitas sumber daya manusia, metode kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung berperan penting dalam mencapai efektivitas dan hasil optimal dalam pekerjaan (**Muhammad Zaky, 2022**).

Efektivitas kerja mencakup seluruh pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk meningkatkan efektivitas, penting untuk fokus pada peningkatan produktivitas dan etos kerja melalui berbagai kegiatan seperti motivasi, pendidikan, dan pelatihan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas tenaga kerja secara



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.

menyeluruh. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk menyempurnakan rencana ketenagakerjaan nasional agar lebih terarah dan terpadu (**Huselid, 2021**).

Efektivitas Kerja karyawan di PT. Sinar Utama Nabati (SUN) dapat terpengaruh oleh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja. Jika ada ketidaksesuaian dalam kepemimpinan, motivasi rendah, atau beban kerja yang tidak proporsional, maka efektivitas kerja karyawan bisa menurun. Fenomena masalah ini dapat terlihat dalam hasil kerja yang kurang memuaskan, ketidakmampuan mencapai target, dan pengaruh negatif terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, terdapat salah satu aspek dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (**Akbar & Nariah, 2020**) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber dayamansianya. Hal ini juga berlaku pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif, maka perusahaan tetap efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh efektivitas kerja karyawannya. Berikut adalah Target Produksi dan Realisasi pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati):

**Tabel 1. 1 Target Produksi dan Realisasi PT.SUN
Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Penjualan (ton)	Persentase Realisasi (%)	Tingkat Produktivitas (%)
2019	350	24.718.450	22.846.355	65,27	96,32
2020	330	24.427.555	26.230.575	79,48	99,25
2021	315	27.923.770	27.563.550	87,50	98,70
2022	313	27.659.345	27.270.320	92,19	98,59
2023	308	21.168.420	20.711.565	69,97	97,84

Sumber: PT. SUN (Sinar Utama Nabati), 2024

Dari tabel 1.1 bisa dilihat pada tahun 2019 pencapaian tingkat produktivitas adalah 96,32 % dengan realisasi 65,27%, pada tahun 2020 adalah 99,25% dengan realisasi 79,48%, 2021 mencapai target 98,70% dengan realisasi 87,50%, tahun 2022 pencapaian target 98,59% dengan realisasi 92,19%, dan pada tahun 2023 97,84% dengan realisasi 69, 97%. Dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 diatas bias ditarik kesimpulan bahwa target produksi dan realisasi sawit beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi dan tidak sesuai target produksi, hal ini juga mengindikasikan bentuk kinerja karyawan perusahaan yang tidak efektif dalam bekerja dan jika dibiarkan berkelanjutan akan menimbulkan suatu permasalahan di kemudian hari bagi perusahaan. Aspek lainnya yang menjadi penentu dari efektivitas pekerjaan adalah adanya beban kerja yang berat dari perusahaan yang dilimpahkan kepada para pekerja.



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.

Pada PT. Sinar Utama Nabati (SUN), terdapat variasi dalam kepemimpinan yang diterapkan oleh para manajer. Beberapa manajer mungkin menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan situasi karyawan mereka, sementara yang lain mungkin menggunakan pendekatan yang kurang fleksibel atau kurang sesuai dengan kondisi kerja yang ada. Hal ini dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespons kepemimpinan mereka dan pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja mereka. Fenomena masalah ini dapat terlihat dalam perbedaan performa karyawan yang bekerja di bawah manajer dengan kepemimpinan yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa narasumber yang merupakan karyawan PT SUN (Sinar Utama Nabati) permasalahan pada kepemimpinannya yang mana pemimpin kurang adanya komunikasi dalam memberikan arahan kepada karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan karena bisa menyebabkan efektivitas kerja karyawan berkurang dan pemimpin cenderung kurang memperhatikan apa saja hal yang dibutuhkan karyawannya. Kepemimpinan situasional merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi, di mana pemimpin menyesuaikan kepemimpinan mereka berdasarkan tingkat kesiapan dan kematangan bawahan. Menurut teori kepemimpinan situasional, pemimpin harus menyeimbangkan antara dua dimensi utama: (1) tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan (perilaku tugas), dan (2) tingkat dukungan sosioemosional yang diberikan (perilaku hubungan). Penyesuaian .

Penyesuaian kepemimpinan dengan kematangan bawahan adalah kunci



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.

untuk mempengaruhi efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi (**Northouse, 2019:88**). Empat kepemimpinan yang sering diterapkan adalah: (1) mengarahkan, (2) menjual, (3) berpartisipasi, dan (4) mendelegasikan (**Peter, 2019**).

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mendorong seorang karyawan memengaruhi efektivitas kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Secara terukur motivasi adalah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri individu karena merasa terinspirasi, terstimulasi dan terpacu untuk menjalankan kegiatan dengan tulus, gembira dan penuh semangat agar kegiatan yang dilakukannya mencapai hasil yang memuaskan dan bermutu.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja yang mana motivasi kerja disini sangat minim dimana beban kerja karyawannya terbilang cukup tinggi akan tetapi kurang mendapatkan motivasi dan apresiasi dari pimpinannya yang mengakibatkan karyawan kurang merasa termotivasi sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Utama Nabati (SUN) mungkin bervariasi, tergantung pada faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa kurang termotivasi bisa mengalami penurunan dalam produktivitas dan kualitas kerja mereka. Fenomena masalah ini mungkin terwujud dalam tingkat kepuasan kerja yang rendah, absensi yang tinggi, atau rendahnya antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan hal



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.

yang dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan adalah beban kerja dimana beban yang dipikul karyawannya cukup berat yang mana pekerjaan harus selesai dalam satu hari dengan jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaannya dan juga dalam pekerjaannya satu orang karyawan dapat memegang beberapa item pekerjaan yang membuat efektivitas kerjanya jadi berkurang. Beban kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena karyawan tidak akan bekerja efektif jika seluruh pekerjaan menumpuk jadi satu dan dikerjakan dalam waktu singkat. Perusahaan harus menentukan beban kerja yang efektif untuk para karyawan agar karyawan betah bekerja dan mencitrakan kinerja yang baik dalam diri masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh **(Jalil, 2019:66)** beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja di PT. Sinar Utama Nabati (SUN) mungkin tidak merata atau terlalu berat bagi sebagian karyawan, menyebabkan stres dan kelelahan.

Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu tinggi dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan . Fenomena masalah ini mungkin tampak dalam bentuk keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan kualitas kerja, atau peningkatan tingkat kesalahan yang dibuat oleh karyawan.

Objek penelitian ini yaitu PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten



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.

Kuantan Singingi. PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan pengolahan kelapa sawit. Untuk itu, PT SUN (Sinar Utama Nabati) sangat membutuhkan semangat karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan produksi perusahaan adalah dengan menaikkan taraf efektivitas kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Beban kerja yang tinggi atau rendah dapat memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada terlalu banyak tugas atau tanggung jawab, hasil kerja mereka mungkin tidak optimal karena keterbatasan waktu. Beban kerja yang berlebihan atau tidak memadai dapat menyebabkan ketidaksian dan menurunkan efektivitas kerja. Menurut penelitian terbaru, beban kerja dapat dibagi dalam beberapa kategori: (1) beban kerja sesuai standar, (2) beban kerja yang berlebihan (overload), dan (3) beban kerja yang kurang (underload). Beban kerja yang tidak seimbang sering kali mengakibatkan stres dan kelelahan, baik fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (**Kahn, J & Williamson, 2021**).

Beban kerja mengacu pada situasi di mana individu dihadapkan pada tuntutan atau tekanan yang mempengaruhi hasil yang ingin dicapai. Kondisi ini dapat menyebabkan stress kerja yang memicu respons tubuh untuk meningkatkan kemampuan bereaksi. Namun, pada tingkat tertentu, beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara negatif. Karyawan mungkin melakukan tugas mereka dengan lebih intensif atau cepat dalam merespons beban

keaja, tetapi hal ini tidak selalu berujung pada peningkatan produktivitas dan bisa berdampak pada penurunan kualitas kerja (**Lazarus & Folkman, 2020**).

Tabel 1. 2 Daftar Ketidakhadiran (Absensi) Karyawan PT. SUN Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Rata-rata per Orang/Tahun				Jumlah Absen	Jumlah (Hari)	Persentase (%)
		Cuti	Izin	Sakit	Alpa			
2019	350	12	25	8	5	50	288	14,2
2020	330	20	28	5	10	63	288	19,0
2021	315	24	30	12	8	74	288	23,4
2022	313	25	32	13	8	78	288	26
2023	308	26	33	14	11	84	288	28,9

Sumber: PT. SUN (Sinar Utama Nabati), 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dilihat tingkat absensi karyawan PT. Sinar Utama Nabati. Dimana pada tahun 2019 tingkat absensi hanya 14,2%. Pada tahun 2020 tingkat absensi mulai naik menjadi 19,0%, pada tahun 2021 tingkat absensi 23,4%, pada tahun 2022 tingkat absensi 26%, sedangkan pada tahun 2023 tingkat absensi semakin naik hingga mencapai 28,9%. Jadi bisa dilihat tingkat absensi cenderung mengalami kenaikan tiap tahunnya. Kenaikan yang lumayan pesat terjadi pada tahun 2023. Hal ini jika bekepanjangan akan memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan. Data seperti jumlah izin sakit menunjukkan bahwa karyawan mengalami kelelahan oleh pekerjaan yang berlebihan yang membuat sebagian karyawan menjadi sakit dan terpaksa izin.

Berdasarkan fenomena yang ada dan didukung dengan teori serta kajian empiris, oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. SUN (Sinar**



Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka secara terperincimasalah yang akan diteliti adalah kepemimpinan situasional, Motivasi kerja dan beban kerja yang berada di sekitar PT. SUN (Sinar Utama Nabati) dapat berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi?
4. Apakah kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan,beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) adalah sebagai berikut:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan situasional berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT.SUN(Sinar Utama Nabati)

Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT.SUN(Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan dapat memberikan pemikiran berupa ide atau saran sebagai acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bagi penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini, serta dapat memberikan gambaran secara umum mengenai sumber daya manusia. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan memperluas pemahaman khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam enam bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi, hipotesis, dan konsep operasional variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data.

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

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

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





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

TINJAUAN PUSTAKA

2. Efektivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Efektivitas kerja

Efektivitas berkaitan erat dengan hasil-hasil yang dicapai dan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuatu dianggap efektif jika perbuatannya menghasilkan dampak yang sesuai dengan yang diharapkan (**Gibbons, 2021**). Efektivitas mencakup keputusan dan tindakan yang benar yang mendukung pencapaian misi dan tujuan organisasi (**Kotter, J, 2019**). Menurut (**Stewart, 2021**), efektivitas organisasi dapat diukur dari sejauh mana organisasi mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa efektivitas adalah ukuran dari pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (**Smith, 2022**). Dalam konteks ini, efektivitas juga mencakup pencapaian tujuan jangka pendek dan panjang serta kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara keseluruhan (**Thompson, 2020**).

Menurut (**Mondy 2021**), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut (**Adam Indrawijaya 2019**) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai



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.

efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Adapun Faktor pertama adalah kepemimpinan situasional, **Terry (2016)** menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan beban kerja yang terkelola dengan baik adalah fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. **Dessler (2020)** menambahkan bahwa efektivitas kerja meningkat ketika kepemimpinan mendukung kebutuhan individu karyawan, seperti memberikan motivasi, bimbingan, dan pengakuan atas hasil kerja. Dengan pendekatan yang sesuai, pemimpin dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai target kerja secara lebih efisien.

Faktor berikutnya adalah Motivasi kerja, memiliki hubungan langsung dengan efektivitas kerja. Menurut **Robbins dan Judge (2019)**, karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih keras, lebih tekun, dan lebih fokus, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Mereka menjelaskan bahwa motivasi kerja berasal dari faktor internal, seperti kepuasan



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.

dalam pencapaian, serta faktor eksternal, seperti penghargaan dan dukungan dari organisasi. **Hasibuan (2016)** menyebutkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor berikutnya adalah beban kerja, menurut **Rivai dan Sagala (2017)**, efektivitas kerja dicapai ketika karyawan diberikan beban kerja yang seimbang, di mana mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu tanpa merasa terbebani secara fisik maupun mental. Beban kerja yang terukur akan meningkatkan konsentrasi dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Dengan mengetahui perbedaan ini para manajemen dapat menyesuaikan rancangan mereka terhadap pengorganisasian dan kepemimpinan atas pekerjaan, dan dengan demikian meningkatkan kesempatan bekerjasama memperbesar dukungan bersama untuk sasaran organisasi. Dengan memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi tingkat penilaian efektivitas, maka organisasi dapat terbantu dalam pencapaian tujuannya. Efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup dan kultural serta sikap mental mungkin kerja sesuai perluasan upaya untuk meningkatkan umutu kehidupan masyarakat.

2.4.3 Indikator Efektivitas Kerja

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut **(Muhammad & Susilo, 2020)** yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan

Sedangkan Menurut Locke (**Rini Hadi,2021:152**) menyebutkan tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja,
3. Pemanfaatan waktu,
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia,

2.1.2 Kepemimpinan Situasional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Situasional

(**Robbins, 2021**) menyatakan Kepemimpinan Situasional merupakan kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan cara memilih kepemimpinan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

benar, yang menurut Hersey dan Blanchard bergantung pada tingkat kesiapan para pengikut. Didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal berikut ini:

- 1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan
- 2) Jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan
- 3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu

Konsepsi ini melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan tingkat kematangan para pengikutnya. Dengan demikian, walaupun terdapat banyak variable situasional yang penting lainnya seperti misalnya: organisasi, tugas pekerjaan yang diberikan, pengawasan dari pimpinan, dan waktu kerja, akan tetapi penekanan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dengan pengikutnya saja. Perilaku pemimpin dan pengikutnya sangat penting untuk mengetahui kepemimpinan situasional.

2.2.2 Dasar Kepemimpinan Situasional

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahannya atau pengikutnya menurut Hersey dan Blanchard yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. (Miftah, 2019).

Perilaku Mengarahkan

Perilaku mengarahkan adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain: menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

Perilaku Mendukung

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey, Blanchard, Kenneth, & Johnson dalam (Kusumawati, 2022) indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah 4 kepemimpinan situasional mengarahkan (*telling*), melatih (*selling*), menggalang partisipasi (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*).

1) Mengarahkan (*Telling*)

Pada saat bawahan pertama kali memasuki organisasi, orientasi tugas yang tinggi dan orientasi hubungan yang rendah adalah yang paling tepat. Bawahan harus lebih banyak diberi perintah dalam melaksanakan tugasnya dan diperkenalkan dengan aturan-aturan dan prosedur organisasi.

2) Melatih (*Selling*)

Pada tahap kedua ini, bawahan mulai mempelajari tugasnya. Kepemimpinan orientasi tugas yang tinggi masih diperlukan karena bawahan belum bersedia menerima penuh. Tetapi kepercayaan dan dukungan pemimpin terhadap bawahan dapat meningkat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3) Partisipasi (*Participating*)

Pada tahap ketiga, kemampuan dan motivasi prestasi bawahan meningkat, dan bawahan mulai aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar. Pada tahap ini, kepemimpinan yang tepat adalah orientasi hubungan tinggi dan orientasi tugas rendah.

4) Delegasi (*Delegating*)

Pada tahap keempat, dimana bawahan secara berangsur-berangsur menjadi lebih percaya diri sendiri. Cukup berpengalaman, dan tanggung jawabnya dapat diandalkan. Pada tahap ini pendelegasian yang tepat yaitu orientasi tugas dan hubungan yang rendah.

Sedangkan Menurut **(Miftah, 2019)** Kepemimpinan Situasional memiliki beberapa dimensi yakni:

- 1) *directing* (G1), seorang pemimpin menunjukkan pengarahannya dan sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi tugas mereka. Dalam hal ini pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan dan pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pemimpin.
- 2) *coaching* (G2), pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Dalam ini dirujukan sebagai konsultasi, karena dalam menggunakan ini, pemimpin masih banyak memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Syarif Kasim Riau

pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku pendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut serta ide-ide dan sasaran mereka. Tetapi tetap pemimpin harus terus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya.

3) *supporting* (G3), perilaku pemimpin menekankan pada banyaknya memberikan dukungan dan sedikit pengarahan. ini dirujuk sebagai partisipasi, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuat keputusan yang dipegang secara bergantian. Dengan menggunakan 3 ini, pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah, komunikasi dua arah ditingkatkan, dan pemimpin juga mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas pengikutnya.

4) *delegating* (G4), perilaku pemimpin yang memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. ini dirujuk sebagai Delegasi, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian yang proses pembuat keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pengontrolan atas tugas-tugasnya. Karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk mengemban tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

Sesuai dengan uraian tersebut, bahwa empat dasar kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi seorang pemimpin dalam hubungannya dengan perilaku



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.

pemimpin itu sendiri dalam mempengaruhi bawahannya. Dalam hal ini perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung yang nantinya akan melibatkan hubungan kerja yang berorientasi akan tugas.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja juga merupakan subjek yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena menurut definisi pimpinan bekerja harus melalui orang lain. Seorang pimpinan juga perlu mengetahui dan memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi **(Prabowo, 2022)**

Menurut Armstrong juga menekankan pentingnya kompensasi dalam mempengaruhi motivasi dan retensi karyawan. Imbalan yang baik dan adil dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, mencapai target, dan berkinerja tinggi. Kompensasi yang kompetitif juga dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi dan mencegah mereka beralih ke perusahaan lain.

Motivasi merupakan suatu yang menggarakan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak kearah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi **(Bahri, 2020)**.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. 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.

yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai/karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Motivasi juga merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan (Lestari, 2020).

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan Perusahaan Menurut (Nugroho et al., 2019) yaitu :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan si
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan dan perusahaan.



2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari segi lingkungan eksternal dan internal yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2019) adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

2.3.4 Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara, 2017) sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerjanya
- 5) Pekerjaan yang menantang

Pendapat lain terkait dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator (Afandi, 2021) yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- 1) Dimensi ketentraman yaitu senang, nyamandan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, indikator antara lain :
 - a) Balas jasa
 - b) Kondisi kerja
 - c) Fasilitas kerja
- 2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin terdapat beberapa indikator yaitu :
 - a) Prestasi kerja
 - b) Pengakuan dari atasan
 - c) Pekerjaan itu sendiri

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut **(Hariyati, 2011)** dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu ditetapkan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim di dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.



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

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut (Hariyati, 2011) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain (ketegangan). Berat ringannya strain dapat nilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut **(Koesomowidjojo, 2017)** terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

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. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Sedangkan Indikator-indikator beban kerja menurut **(Setiawan, 2016)**

adalah :

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.5

Pandangan Islam

2.5.1

Pandangan Islam Terkait Efektivitas Kerja

Menurut **(Reven, dkk, 2020)** Efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Memiliki kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Efektivitas juga dijelaskan dalam firman Allah SWT surat al-Isra“ ayat 26 sebagai berikut:

وَأَتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تَبْذِرْ تَبْذِيرًا ﴿٢٦﴾

Artinya :Berikanlah kepada kerabat dekat haknya, (juga kepada) orang miskin, dan orang yang dalam perjalanan. Janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT. memerintahkan kepada kaum muslimin agar menunaikan hak kepada warga disekitarnya, orang-orang miskin dan orang yang dalam perjalanan. Perintah tersebut menandakan bahwa pemberian itu berdasarkan kepada tujuan dan hal yang lebih jelas dan tepat. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas yang telah dijelaskan sebelumnya.

Kata efektif dan selalu dipakai bergandengan dalam manajemen karena manajemen yang efektif saja sangat mungkin terjadinya pemborosan, sedangkan manajemen yang saja bisa berakibat tidak tercapainya tujuan atau rencana yang

produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

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

telah ditetapkan. Ayat al-Qur'an yang dapat dijadikan acuan kedua hal tersebut adalah Surat AlKahf ayat 103-104 :

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا

Artinya :Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah perlu kami beri tahukan orang-orang yang paling rugi perbuatannya kepadamu?”

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang paling merugi amalannya adalah orang-orang yang mengikuti hawa nafsu mereka dalam beramal dalam rangka tujuan mereka untuk mencapai keuntungan dan keutamaan. Sehingga akibatnya beramal dengan cara demikian itu, mereka terjatuh dalam kerusakan dan mereka tidak mencapai tujuannya. Jadi jelas bahwa suatu organisasi ataupun kegiatan yang dijalankan tidak sesuai dengan syariat yang telah ditetapkan maka semuanya tersebut akan sia-sia meskipun tujuan dari organisasi tersebut bersifat mulia.

2.5.2 Pandangan Islam Terkait Kepemimpinan Situasional

Menurut (Firda Amelia dkk, 2022) Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Allah Swt berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝ ۸ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۝ ۹

Artinya: (Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka. serta orang-orang yang memelihara salat mereka.

Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebagai sebuah pengorbanan dan amanah yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

harus diemban dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan untuk melayani dan mengayomi dan berbuat dengan seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah sebuah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak. Kepemimpinan semacam ini akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, keikhlasan dan nilai-nilai keadilan.

2.5.3 Pandangan Islam Terkait Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni movere yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam **(QS Al-Jumu'ah :10)** Yang artinya :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَبِيرًا
لَّعَلَّكُمْ 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 setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan



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.

Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

2.5.4 Pandangan Islam Terkait Beban Kerja

Menurut **(Thorik Gunara 2021)** mengatakan pengusaha harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan sebelum menentukan target. Jika pengusaha memaksakan kehendak, karyawannya akan mengalami kegagalan atau tidak mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, membebani pekerjaan yang berlebihan kepada bawahan sangat tidak diperkenankan untuk dilakukan. Manusia bukan la mesin yang bisa bekerja 24 jam karena manusia butuh beristirahat saat bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.s Al-an'am : 96:

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسُ وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ
النَّهَارَ نَشُورًا ٤٧

Artinya :Dialah yang menjadikan malam untukmu (sebagai) pakaian dan tidur untuk istirahat. Dia menjadikan siang untuk bangkit berusaha.

Berdasarkan ayat diatas bahwa setiap waktu mempunyai fungsinya masing-masing dimana waktu siang digunakan untuk bekerja dan malam harinya digunakan untuk beristirahat.

UIN SUSKA RIAU

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung pula oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, di antaranya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
1.	Muhammad Rayhan, Azwardi A. Mustofa Jurnal Administrasi Profesional 2022	Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera	1.Beban Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Wieda Sejahtera 2.Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Wieda Sejahtera	1.Lokasi Penelitian 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel	1.Terdapat Variabel Beban Kerja 2.Terdapat Variabel Efektivitas Kerja	Likert
2.	Darman Syafe'i Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No. 2 Juni 2019	Pengaruh Spesialisasi Tugas Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Baturaja	1)Secara Simultan Spesialisasi Tugas dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Karyawan	1.Lokasi 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis mengguna	1.Terdapat variabel Kepemimpinan 2.Terdapat Terdapat variabel Efektivitas Kerja	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
2			Pada PT. PLN Cabang Baturaja. 2) Secara Parsial Spesialisasi Tugas (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Cabang Baturaja.	kan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel		
3	Veranita Salikhah, Amelia Rahmi Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh 2019	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh	1. kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Deli Serdang 2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Deli Serdang 2. Lingkungan Kerja	1. Lokasi 2. Waktu Penelitian 3. Sampel 4. Populasi 5. Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel	1. Terdapat variabel Motivasi Kerja 2. Terdapat Efektivitas Kerja	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
4	Muhammad Nuh Hudawi, Demisie Harlofida, Muhammad Nawawi, Iis Mardeli Jurnal aktual Vol. 18 No 2022	Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (Ksp) Oku Timur	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) OKU Timur	1.Lokasi 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel	1.Terdapat Variabel Motivasi Kerja 2.Terdapat variabel Efektivitas Kerja	Likert
5.	Fikri Husaeni Setiawan, Elin Herlina, Risna Kartika Bussines Management and Entrepreneurship Journal Vol.3 No.2 2021	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kementrian Agama	1.Variabel Motivasi kerja berpengaruh postif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten	1.Lokasi 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan	1.Terdapat variabel Motivasi 2.Terdapat variabel Efektivitas Kerja	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
6.	Supriyadi,Za haruddin,Sri Wahyuningsih Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi 2023	Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa 1)Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru; 2) motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap Efektifitas Kerja Guru 3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) Budaya Organisasi	1.Lokasi Penelitian 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel	1.Terdapat Motivasi 2.Terdapat Efektivitas Kerja	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
7.	Fiara Nurazizah, Kjutju Yuniarsih Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 2019	Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Pasundan 3 Bandung	Motivasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Efektivitas Kerja Guru, Motivasi beroengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung	1.Lokasi 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel	1.Terdapat Variabel Motivasi 2.Terdapat Efektivitas Kerja	Likert
8.	Antonius Khoua'auri Telaumbanua, Hadijah SipahutarRifka Hadia Lubis Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE) Vol.2, No.1 April 2023	Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan	1.Lokasi 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel	1.Terdapat variabel kepemimpinan situasional 2.Terdapat Beban Kerja 4.Terdapat variabel Efektivitas Kerja	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
9.	Bandung Febrian Valentino, Widi Handari Adji JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS Vol.16, No.2 Desember 2023	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung	Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Bandung	1.Lokasi 2.Waktu Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel	1.Terdapat Beban Kerja 2.Terdapat Variabel Efektivitas Kerja	Likert
10.	Intan Mailita, Kiki	Pengaruh Pelatihan	1.secara parsial	1.Lokasi 2.Waktu	1.Terdapat variabel	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Skala
	Joesyiana Jurnal Pemasara,Keuangan dan Sumber Daya Manusia Vol3, No.2 2, April 2023	Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pns Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru	terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja PNS Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru. 2.pelatihan dan Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja dan kontribusi Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja PNS Dinas Kominfo dan Persandian Kota Pekanbaru	Penelitian 3.Sampel 4.Populasi 5.Terdapat variabel yang berbeda dari yang digunakan penulis menggunakan 4 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel	Kepemimpinan 2.Terdapat variabel Efektivitas Kerja	

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

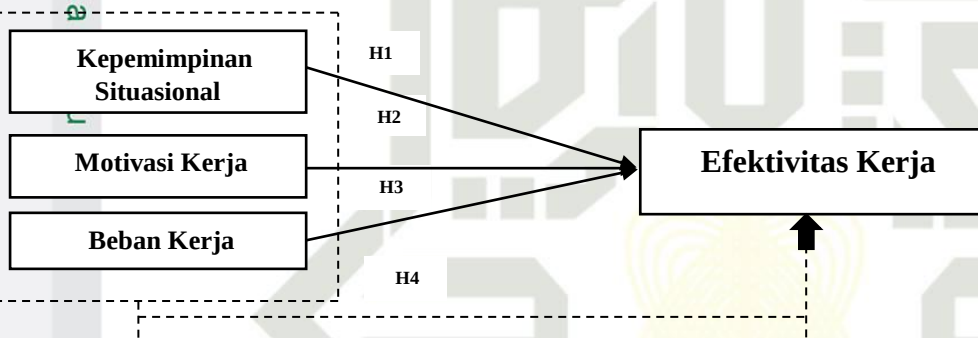
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir ini akan menjelaskan tentang variabel independen dan dependend dalam Kepemimpinansituasional (X1), Motivasi kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun bentuk bagan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah seperti berikut:

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir



Sumber : Miftah(2019), Afandi (2021), Anastasia, (2019), Rini Hadi, (2021)

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
 - - - - -> : Hubungan secara simultan

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Sugiyono 2019:99). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diambil adalah 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.

1. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

kepemimpinan situasional merupakan pendekatan yang menekankan adaptasi kepemimpinan berdasarkan kebutuhan dan kematangan bawahan. Menurut **(Peter, 2019)**, pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan tingkat bimbingan dan dukungan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesiapan bawahan dalam melaksanakan tugas. Penelitian oleh Hersey dan Blanchard menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan perkembangan bawahan dapat meningkatkan efektivitas kerja **(Febryanto Hamzah, 2023)**. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, yang menjadi dasar untuk Hipotesis 1.

H1: Diduga kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kutantan Singingi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **(Robbins dan Judge 2021)**, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karena karyawan lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Peningkatan motivasi kerja sering kali dikaitkan dengan peningkatan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Penelitian oleh **(Deci, Ryan 2020)** juga menggarisbawahi pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan efektivitas kerja. Oleh



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. Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi efektivitas kerja. (Lazarus & Folkman, 2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mengakibatkan ketidaksian dan kelelahan, mempengaruhi kinerja secara negatif. Penelitian oleh (Kahn, J & Williamson, 2021) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hal ini, Hipotesis 3 mengusulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

H3: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.

4. Pengaruh kepemimpinan situasional, Motivasi kerja dan, beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan

Penelitian oleh (Kahn, J & Williamson, 2021) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, Motivasi kerja dan, beban kerja secara simultan berpengaruh. Berdasarkan hal ini, Hipotesis 4



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

menyatakan bahwa kepemimpinan situasional, Motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasil Diduga kepemimpinan situasional, Motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang di pakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian berdasarkan teori yaitu kinerja karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Efektivitas Kerja karyawan (Y)	Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. (Rini Hadi,2021)	5. Kuantitas kerja, 6. Kualitas kerja, 7. Pemanfaatan waktu, 8. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, Hasibuan, 2014 (Rini Hadi, 2021)	Likert
2.	Kepemimpinan Situasional (X1)	kepemimpinan situasional merupakan pendekatan yang menekankan adaptasi kepemimpinan berdasarkan kebutuhan dan kematangan bawahan (Miftah 2019)	1. <i>Directing</i> 2. <i>Coaching</i> 3. <i>Supporting</i> 4. <i>Delegating</i> (Miftah, 2019)	Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah kegiatan yang	1.Balas Jasa 2.Kondisi Kerja	Likert



© 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.

		melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja juga merupakan subjek yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena menurut definisi pimpinan bekerja harus melalui orang lain (Afandi,2021)	3.Fasilitas Kerja 4.Prestasi Kerja 5.Pengakuan Dari Atasan 6.Pekerjaan Itu Sendiri (Afandi,2018)	
4.	Beban Kerja (X3)	Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Setiawan 2016)	1.Target Yang Harus Dicapai 2.Kondisi Pekerjaan 3.Standar Pekerjaan (Setiawan, 2016)	Likert



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan *survey*, karena akan mengambil sampel dari populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, 2020). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif dengan menggunakan *survey*. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel maupun lebih (Sugiyono, 2019:65) dan analisis data kuantitatif merupakan data-data yang menyertakan angka tertentu (Juliandi et al., 2015)

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah sebanyak 308 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.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampelnya yaitu karyawan PT. SUN (Sinar Utama Nabati) Kabupaten Kuantan Singingi. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi makin kecil peluang kesalahan generalisasi. Kemudian makin kecil jumlah populasi makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Jumlah sampel yang paling tepat digunakan penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Pedoman menentukan jumlah sampel menurut rumus Slovin

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel pada daerah penelitian

N = banyaknya populasi pada daerah penelitian

E = batas toleransi kesalahan (tingkat signifikansi 5%)

Tingkat signifikansi menunjukkan peluang atau toleransi kesalahan yang ditetapkan dalam mengambil keputusan atau diartikan juga sebagai tingkat kesalahan yang dapat ditolerir oleh peneliti. Tingkat signifikansi 5% berarti bahwa keputusan peneliti memiliki probabilitas kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan jumlah populasi yaitu 308 orang maka sampel dapat ditentukan sebagai berikut:

$$N = \frac{308}{1 + 308(0,05)^2}$$

$$N = \frac{308}{1 + 308(0,0025)}$$

$$N = \frac{308}{1,77}$$

n = 174,0 dibulatkan menjadi 174 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.

Jadi jumlah sampel yang diambil dari jumlah total populasi adalah 174 orang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Angket/kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Widari, 2021). Indikator-indikator yang dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang disediakan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

No.	Keterangan	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi

(Sugiyono, 2017) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi dilakukan pada dokumen



desain benda kerja dan proses pelaksanaan kerja, serta benda kerja yang telah jadi (Sugiyono, 2017)

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

1. Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2013) Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2016).

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



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

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah membahas cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami, informasi yang diperoleh antara lain pemusatan data (mean, median, modus).

3.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Menurut **Sugiyono (2016)** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi,



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.

nilai tolerance rendah sama dengan dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Sugiyono, 2016)..

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2016).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017: 121). Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variable yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015: 124). Besarnya



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.

nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variable tidak boleh tergejala autokorelasi.

Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, karena data time series terikat dari waktu-waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

Untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232) :

1. Jika $0 < d < d_L$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - d_L < d < 4$, berarti ada auto korelasi negative
3. Jika $2 < d < 4 - d_U$ atau $d_U < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
4. Jika $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, pengujian tidak meyakinkan.

Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data

5. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

Run test juga merupakan 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. Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Run test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H_0 : residual (res_1) random (acak)



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

HA : residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Run test adalah :

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka H0 diterima dan HA ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

3.6 Analisis Linier Berganda

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang ada dengan permasalahan yang ada, yang kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya kemudian diambil kesimpulan dan saran. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas **Arikunto (2019)**. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas Karyawan

a = Konstanta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b_1 dan b_2 = Ko Regresi

X_1 = Kepemimpinan Situasional

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Beban Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat di percaya antara variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Efektivitas pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) untuk menguji signifikansi ko regresi secara parsial dan uji simultan (uji F) untuk menguji signifikansi regresi berganda (Sugiyono, 2016)..

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka *profitability* dipergunakan sebesar



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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%. **Ghozali (2019)** Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali, (2018:179)** bahwa Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat diketahui melalui t_{tabel} dan t_{hitung} serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent.

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

4.1 Demografi Penelitian

Gambar 4. 1 Sekilas tentang perusahaan



PT Sinar Utama Nabati merupakan badan usaha yang bergerak di bidang Industri pengolahan buah kelapa sawit yang berdiri pertama kali sejak tanggal 07 Desember 2017 di Kuantan Singingi. Pabrik dengan kapasitas Olah 45 Ton perjam, Pabrik Kelapa sawit (PKS) kami memproduksi Crude Palm Oil (CPO), Palm Kernel (PK) dan cangkang. Pabrik yang dibangun di atas area seluas +/- 14 Ha berlokasi di Jalan : Sudirman, Kel. Sungai Bawang, Kecamatan Singingi, Kabupaten Kuantan Singingi.

PT. Sinar Utama Nabati (SUN) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Berdiri sejak tahun [tahun pendirian], perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi salah satu produsen kelapa sawit terkemuka di Provinsi Riau, khususnya di Kabupaten Kuantan Singingi. Awalnya, PT. Sinar Utama Nabati memulai usahanya dengan area perkebunan



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.

yang relatif kecil. Namun, seiring dengan meningkatnya permintaan pasar dan kesadaran masyarakat akan pentingnya industri kelapa sawit, perusahaan ini terus mengembangkan lahan perkebunan dan fasilitas produksinya untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas produk.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi dari PT. Sinar Utama Nabati adalah menjadi perusahaan yang berkelanjutan dan berdaya saing dalam industri kelapa sawit, dengan mengedepankan kualitas, inovasi, dan kepedulian terhadap lingkungan.

4.2.2 Misi

Misi perusahaan mencakup peningkatan produktivitas melalui praktik perkebunan yang berkelanjutan, pemberdayaan masyarakat lokal melalui program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), serta penerapan standar operasional yang dan ramah lingkungan. PT. SUN juga berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik melalui pelatihan karyawan internal maupun melalui kemitraan dengan komunitas lokal.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan antara yang satu dengan yang lain bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

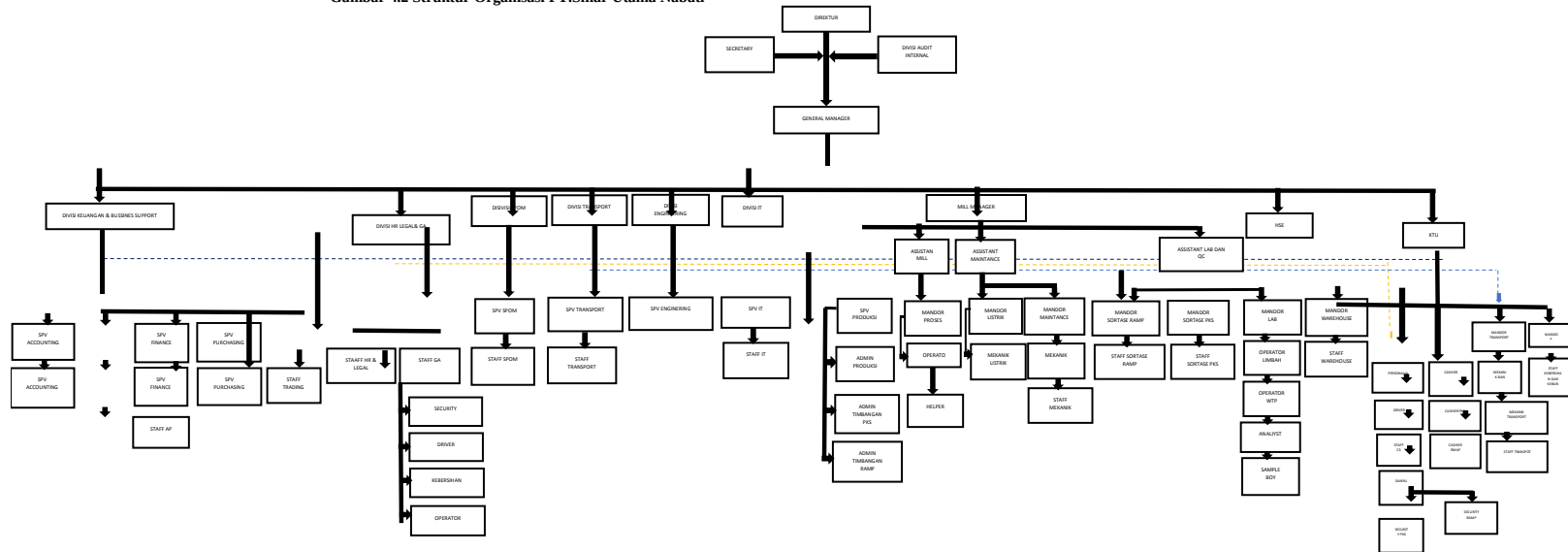
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat waktunya. Untuk selanjutnya penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. Sinar Utama Nabati Kabupaten Kuantan Singingi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Sinar Utama Nabati

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.Sinar Utama Nabati



Sumber:PT. Sinar Utama Nabati Kabupaten Kuantan Singingi

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Divisi keuangan dan business

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. Mengelola arus kas, pembukuan, laporan keuangan, dan perencanaan anggaran.

2. Divisi HR, Legal, dan GA (General Affairs)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. HR (Sumber Daya Manusia):
- b. Rekrutmen dan seleksi karyawan.
- c. Pengembangan dan pelatihan karyawan
- d. Legal (Hukum):
- e. Menyusun dan meninjau kontrak-kontrak bisnis dan perjanjian.
- f. Mengelola masalah hukum perusahaan, termasuk sengketa, pelanggaran hak cipta, dan kepatuhan hukum lainnya.
- g. General Affairs (GA):
- h. Mengelola kebutuhan administratif perusahaan, seperti pengelolaan aset, fasilitas, dan perlengkapan kantor.

3. Divisi SPOM (Sustainability, Palm Oil Mill)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. Sustainability (Keberlanjutan): Memastikan operasi pabrik kelapa sawit sesuai dengan standar keberlanjutan yang diterima secara global, seperti ISCC atau RSPO.
- b. Pengelolaan Pabrik (Mill): Mengelola proses pengolahan kelapa sawit, mulai dari penerimaan buah sawit, ekstraksi minyak, hingga produk akhir (CPO).

4. Divisi Transportasi

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. Pengelolaan Transportasi: Mengatur logistik untuk pengiriman bahan baku (kelapa sawit) ke pabrik dan distribusi produk akhir (CPO) ke pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Divisi Wangi Eiring (*Quality Control* dan R&D)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. Pengendalian Kualitas: Memastikan produk akhir (CPO) memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Melakukan uji laboratorium dan pengujian sampel produk.
- b. Riset dan Pengembangan (R&D): Mengembangkan teknologi baru untuk meningkatkan si produksi dan kualitas produk, serta mengidentifikasi peluang untuk diversifikasi produk berbasis kelapa sawit.
- c. Peningkatan Proses Produksi: Bekerja sama dengan divisi SPOM untuk meningkatkan proses pengolahan dan mengurangi limbah.

6. Divisi IT (Teknologi Informasi)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a. Pengelolaan Infrastruktur TI: Mengelola sistem dan infrastruktur teknologi informasi perusahaan, termasuk jaringan, perangkat keras, dan perangkat lunak.
- b. Sistem Informasi Perusahaan: Menyediakan dan memelihara sistem informasi yang mendukung operasional perusahaan, termasuk ERP (Enterprise Resource Planning) dan sistem manajemen produksi.
- c. Inovasi Teknologi: Menyediakan solusi TI untuk meningkatkan si operasional, misalnya melalui otomasi, analitik data, dan pengelolaan logistik berbasis teknologi.
- d. Setiap divisi bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, memastikan kelancaran operasional, dan mempertahankan kualitas produk dalam industri pengolahan kelapa sawit.
- e. Rekrutmen dan Seleksi: Membantu proses rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.
- f. Administrasi Karyawan: Mengelola administrasi data karyawan, termasuk penggajian, absensi, dan cuti.
- g. Pengelolaan Kinerja: Membantu dalam penilaian kinerja karyawan dan pengembangan karir.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

- h. Pelatihan dan Pengembangan: Menyusun dan mengorganisir program pelatihan untuk karyawan.
- i. Hubungan Industrial: Menangani hubungan karyawan dan mengatasi isu-isu terkait ketenagakerjaan, serta membantu dalam pemenuhan hak-hak karyawan.
- j. Legal (Hukum):
 - a) Kontrak dan Perjanjian: Membantu dalam penyusunan, pengawasan, dan peninjauan kontrak bisnis dan perjanjian dengan pihak ketiga.
 - b) Kepatuhan Hukum: Memastikan kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku dalam operasional perusahaan.
 - c) Penanganan Sengketa: Membantu dalam menyelesaikan masalah hukum yang timbul antara perusahaan dengan pihak luar atau internal.
 - d) Penyusunan Kebijakan Hukum: Membantu dalam penyusunan kebijakan perusahaan yang terkait dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

7. Staf GA (General Affairs)

Tugas dan Tanggung Jawab: Menangani fasilitas dan kebutuhan administratif

8. SPV SPOM (Supervisor Palm Oil Mill)

Tugas dan Tanggung Jawab: Bertanggung jawab atas pengelolaan pabrik dan kualitas produksi

9. SPV Transportasi

Tugas dan Tanggung Jawab: Mengelola logistik dan armada kendaraan

10. SPV Engineering (Supervisor Engineering)

Tugas dan Tanggung Jawab: Berfokus pada pemeliharaan teknis dan inovasi

11. SPV IT (Supervisor IT)

Tugas dan Tanggung Jawab: Menjaga sistem informasi dan infrastruktur teknologi. Semua posisi ini bekerja sama untuk mendukung si dan produktivitas perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4.5 Kontribusi dan Hubungan dengan Masyarakat

Sebagai salah satu perusahaan yang cukup besar di Kabupaten Kuantan Singingi, PT. Sinar Utama Nabati memiliki peran penting dalam perekonomian lokal. Perusahaan ini menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat, mulai dari pekerja kebun hingga tenaga profesional di berbagai departemen. Selain itu, PT. SUN aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat, seperti program pendidikan, pembangunan infrastruktur desa, serta program pelatihan bagi petani plasma. Perusahaan ini juga berkomitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan dengan mengimplementasikan kebijakan perkebunan berkelanjutan dan mengurangi dampak negatif terhadap ekosistem sekitar.

4.6 Tantangan dan Peluang

Dalam operasionalnya, PT. Sinar Utama Nabati menghadapi berbagai tantangan, termasuk fluktuasi harga pasar kelapa sawit, perubahan kebijakan pemerintah, serta isu-isu lingkungan yang semakin menjadi perhatian. Meskipun demikian, perusahaan ini melihat adanya peluang besar dalam meningkatkan produksi melalui adopsi teknologi baru dan diversifikasi produk turunan kelapa sawit. Dengan potensi lahan yang dimiliki dan komitmen untuk terus berkembang, PT. SUN memiliki prospek untuk memperkuat posisinya sebagai pemain kunci di industri kelapa sawit di Provinsi Riau dan sekitarnya.

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Kepemimpinan Situasional** (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Sinar Utama Nabati (SUN) Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. **Motivasi Kerja** (X2) juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. **Beban Kerja** (X3) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Beban kerja yang tepat akan membantu karyawan bekerja lebih efektif, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja.
4. Secara simultan, variabel Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan untuk PT. Sinar Utama Nabati (SUN) Kabupaten Kuantan Singingi adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Penerapan Kepemimpinan Situasional yang Lebih Fleksibel:

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus melatih pemimpin di semua tingkatan untuk lebih fleksibel dalam menerapkan kepemimpinan situasional. Pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada adaptasi terhadap kebutuhan individu karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja.

2. Meningkatkan Motivasi Karyawan:

Perusahaan perlu merancang program-program yang meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian insentif, penghargaan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier dan pencapaian tujuan pribadi karyawan.

3. Manajemen Beban Kerja yang Seimbang:

Perusahaan harus melakukan evaluasi secara rutin terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan tidak ada yang merasa terlalu terbebani. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mengurangi tingkat stres kerja yang dapat menghambat efektivitas.

4. Evaluasi Berkala:

Disarankan agar PT. SUN melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kerja karyawan dengan mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. Evaluasi ini dapat digunakan untuk menyesuaikan strategi manajemen agar lebih selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Akbar, I., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Unggul Abadi di Jakarta. *Ekonomi Efektif*, 39(1), 89–90.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (15th ed.). Kogan Page.

Gibbons, R. (2021). *Organizational Effectiveness: Theory and Practice*. Routledge. 50.

George R. Terry. 2016. Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan Edisi Revisi. PT. Bumi Askara Jakarta

Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*.

Huselid, M. A. (2021). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy Of Mnagement Journal*, 38, 635–872.

Kahn, J & Williamson, M. (2021). *Workload and Employee Performance: A Comprehensive Review*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 95–112. 95–112.

Koesomowidjojo, R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*.

Kotter, J, P. (2019). *Leading Change*. Harvard Business Review Press. Harvard Business Review Press.

Kusumawati, Y. (2022). *Kepemimpinan Situasional:Teori dan Praktik di Konteks Indonesia*.Penerbit Salemba Empat. Salemba Empat.

Lazarus & Folkman. (2020). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv.Budi Utama.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Majemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Miftah, T. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Ed. 1., Ce).

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

Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.

Muhammad, W., & Susilo, E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasi di Indonesia*. Graha Ilmu.

Muhammad Zaky. (2022). penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 6, 1033–1035.

Nasution, A. F. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Albina, Zulva, & Nita (eds.)). CV. Harfa Creative.

Nugroho, Ngajudin, Efendi, C., Arwin, Han, W., & Wilinnly. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran*. Global Mitra Prima.

Peter, G. N. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. In *Sage Publications*.

Prabowo, R. (2022). Kepemimpinan Situasional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Konteks Budaya Indonesia. *Jurnal Studi Kepemimpinan*, 30(3)(140–155). <https://doi.org/10.5678/jsk.v30i3.9012>

Rivai, & Sagala, E. (2017). Rivai Dan Ella, Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. & T. A. J. (2021). *Organizational Behavior. 19th Edition. Pearson Education*. (19th ed.). Person Education.

Selawati, A. (2016). Pencapaian Sense of Design dalam Perancangan Desain Komunikasi Visual. ANDHARUPA. *Jurnal Desain Komunikasi Visual & Multimedia*, 2(02), 20.

Smith, & T. (2022). *Managing Strategic Paradoxes*. Harvard Business Review Press. *Harvard Business Review Press*, 198.

Stewart, J. (2021). *Understanding Organizational Effectiveness*. Oxford University Press.

Supriyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Supriyono, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Thompson. (2020). *Crafting and Executing Strategy*. McGraw-Hill Education. 110.

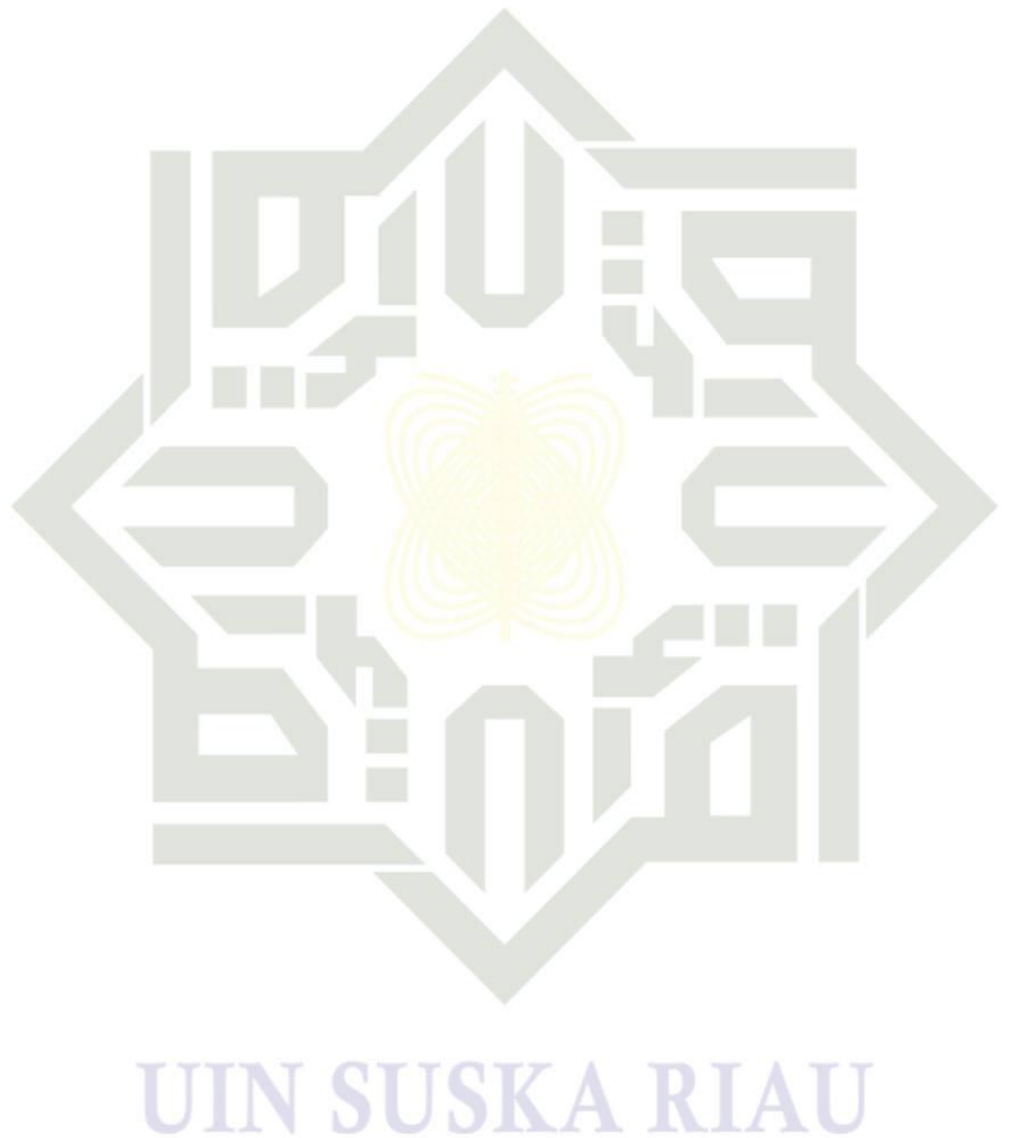


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Widari, T. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *JURNAL BASICEDU*, 5, 446–452.

Widayanti, A. (2020). Peran Kompetensi dan Keahlian dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Pada Sektor Perdagangan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 23–25.



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

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Umur : ☐ 17-25 Tahun
☐ 26-36 Tahun
☐ >37 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D1 ☐ S2 ☐ Lainnya

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Lama Bekerja : ☐ <5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >11 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (✓) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Opsional Jawaban Adalah :

Sangat Setuju (SS)	: Nilai Skor 5
Setuju (S)	: Nilai Skor 4
Netral (N)	: Nilai Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Nilai Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Nilai Skor 1

Pernyataan untuk variabel Efektivitas Kerja (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Banyaknya volume pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu					
2.	Banyaknya volume pekerjaan Bapak/Ibu menjadi hambatan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3.	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
4.	Bersikap lalai dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Waktu yang diberikan dalam					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
5.	melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
6.	Jika pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu Bapak/Ibu memerlukan tambahan waktu					
7.	Memiliki kemampuan kerja sesuai dengan bidang					
8.	Bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan					

Pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Situasional (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan selalu memberikan pengarahan secara spesifik					
2.	Atasan menjelaskan cara mengerjakan pekerjaan tersebut					
3.	Atasan mulai melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan					
4.	Atasan meminta saran atas keputusan yang akan ditetapkan pada karyawan					
5.	Atasan saling memberikan gagasan kepada karyawan					
6.	Atasan mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas					
7.	Kontrol pelaksanaan tugas diserahkan kepada karyawan					
8.	Bawahan diperkenalkan untuk melaksanakan sendiri pekerjaan yang harus diselesaikan					

Pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan					
2.	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3.	Saya mengalami konflik dengan sesama rekan kerja saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
4.	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja					
5.	Saya mendapatkan fasilitas baik dari kantor tempat saya bekerja					
6.	Fasilitas diruangan saya bekerja banyak yang rusak/tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya					
7.	Saya termotivasi dengan karyawan lain yang memiliki prestasi baik					
8.	Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memeberikan kesempatan untuk naik jabatan					
9.	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan tugas dari atasan					
10.	Saya dipuji atas kerja saya yang baik					
11.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara professional					
12.	Saya sering dilibatkan dalam kegiatan penting					

Pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X3)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari					
4.	Pada jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
5.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6.	Saya dapat meninggalkan kantor setelah waktu sudah selesai					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Identitas Responden Karakteristik Objek Penelitian

No	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	93	53%
		Perempuan	81	47%
	Jumlah		174	100%
2	Usia	17-25 tahun	63	36%
		26-36 tahun	45	26%
		>37 tahun	66	38%
Jumlah			174	100%
3	Pendidikan	SMA	101	58%
		S1	62	36%
		S2	11	6
		Lainnya	-	-
Jumlah			174	100%
4	Lam Bekerja	<5 Tahun	66	38%
		5-10 Tahun	108	62%
		>11 Tahun	-	-
Jumlah			174	100%

Sumber: Olahan 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



AMPIRAN 3

Tabulasi Data Kuesioner X1

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	Laki-Laki	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	5	2	3	3	25
2	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	1	4	1	4	1	4	1	1	17
5	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23
6	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	2	3	3	3	3	3	3	23
10	Perempuan	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	4	3	3	3	4	26
11	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	2	3	4	4	3	3	2	3	24
12	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	4	4	3	3	4	3	28
13	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	4	4	3	4	4	4	29
14	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	3	4	3	4	1	4	4	4	27



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
15	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	4	3	4	29
16	Perempuan	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	4	3	3	4	3	3	3	3	26
17	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	Perempuan	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	4	2	2	3	3	23
20	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	4	1	1	1	1	4	4	23
21	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	2	3	2	3	2	21
22	Perempuan	26-36 Tahun	S2	5-10 Tahun	2	3	3	4	3	3	3	3	24
23	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	2	3	3	3	23
25	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	4	1	3	3	3	23
26	Perempuan	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	4	2	3	4	3	26
28	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	4	4	1	3	3	3	3	24
29	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	4	3	3	3	3	26
30	Perempuan	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	3	1	3	3	3	4	24



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
31	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	2	3	2	3	3	4	2	22
32	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	Laki-Laki	>37 Tahun	S2	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	2	3	2	3	3	3	2	21
36	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	2	3	2	4	3	3	3	24
37	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	2	3	2	4	3	3	3	24
38	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	2	2	3	3	2	3	2	20
39	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	2	2	2	3	1	2	2	17
40	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	Perempuan	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	2	4	2	4	2	2	4	24
42	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	2	3	2	3	2	2	3	20
43	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	4	2	3	2	4	1	2	4	22
44	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	23
45	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	2	3	2	4	2	2	4	23
46	Perempuan	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
47	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	3	3	4	28
49	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	1	3	1	3	2	3	1	17
50	Laki-Laki	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	1	3	4	4	1	4	4	25
51	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	4	27
52	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	2	3	3	3	4	3	3	3	24
53	Laki-Laki	>37 Tahun	S2	<5 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	26
54	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	2	3	2	4	5	2	2	24
55	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	4	3	4	3	3	4	28
56	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	1	2	3	4	4	4	3	25
57	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	5	3	4	3	4	3	3	3	28
58	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	2	3	4	3	3	3	25
59	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	4	3	4	3	3	4	28
60	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	1	2	4	25
61	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	3	3	2	3	3	4	25
62	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10	4	4	4	4	4	4	4	4	32



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
				Tahun									
63	Laki-Laki	17-25Tahun	S2	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	3	3	2	26
64	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	2	2	4	2	4	4	4	4	26
65	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	2	3	2	4	3	5	2	25
66	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	2	4	3	2	4	4	4	27
67	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	4	3	4	4	4	4	30
68	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	31
69	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	1	3	3	22
70	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	4	3	3	1	3	1	21
71	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	5	3	3	3	5	3	3	3	28
72	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	5	3	3	3	3	3	26
73	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	2	4	4	30
75	Perempuan	17-25Tahun	S2	<5 Tahun	4	4	4	4	4	2	4	4	30
76	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
77	Perempuan	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	4	3	4	2	3	4	27
78	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	3	4	4	3	4	3	29
79	Perempuan	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	3	3	2	2	2	2	21
80	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	2	3	2	25
81	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23
82	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23
83	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	4	3	3	3	5	3	3	4	28
84	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	2	2	3	2	3	3	3	3	21
85	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	26
86	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23
87	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	4	3	5	3	3	3	27
88	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	2	3	2	3	2	2	3	20
89	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	2	3	2	3	2	2	2	19
90	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	3	3	4	28
91	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10	4	3	4	3	4	3	3	4	28



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
				Tahun									
92	Perempuan	>37 Tahun	S2	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
93	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
94	Perempuan	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
95	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
96	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	4	4	4	5	3	4	4	32
98	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	3	4	4	3	3	4	25
99	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	2	4	2	4	3	2	3	24
100	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	4	4	5	3	4	4	32
101	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	2	4	2	4	4	4	4	28
102	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	5	4	3	32
103	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	4	3	4	3	4	3	28
104	Laki-Laki	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	26
105	Laki-Laki	17-25Tahun	S2	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	26
106	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	1	4	3	3	3	24



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
107	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	4	3	3	27
108	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	23
109	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	4	4	4	1	3	4	4	28
110	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
111	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	3	4	3	3	3	3	26
112	Perempuan	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	4	5	4	2	4	2	27
113	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	3	5	3	3	26
114	Laki-Laki	26-36 Tahun	S2	5-10 Tahun	3	3	3	3	4	2	3	3	24
115	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	5	3	3	2	3	3	25
116	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	4	4	3	4	2	4	4	28
117	Perempuan	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	3	4	4	4	4	3	29
118	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	3	4	4	3	3	3	28
119	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	4	3	1	4	3	4	3	25
120	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	2	5	3	27
121	Perempuan	>37 Tahun	S1	5-10	4	3	4	4	4	3	3	3	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
122	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	4	4	3	3	3	4	28
123	Perempuan	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	4	3	4	2	2	2	24
124	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	4	3	4	2	3	3	25
125	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	5	3	3	3	3	26
126	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	5	3	28
127	Perempuan	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	1	2	4	5	3	3	24
128	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	4	27
129	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	5	3	3	3	26
130	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
131	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	2	4	3	3	3	24
132	Perempuan	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	2	3	1	1	3	19
133	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	3	3	3	1	3	3	23
134	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	5	27
135	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
136	Laki-Laki	>37 Tahun	S2	<5 Tahun	3	3	4	3	3	4	3	4	27
137	Laki-Laki	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	4	3	3	4	4	3	27
138	Laki-Laki	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	4	3	3	4	4	3	27
139	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	3	4	3	3	2	5	3	4	27
140	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	4	1	4	4	4	1	25
141	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	4	4	4	2	4	4	1	4	27
142	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	<5 Tahun	1	4	4	2	4	4	4	4	27
143	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	4	4	5	4	4	4	32
144	Laki-Laki	>37 Tahun	S1	5-10 Tahun	2	3	3	2	3	2	2	3	20
145	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	<5 Tahun	4	5	3	4	4	3	3	4	30
146	Laki-Laki	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	4	27
147	Perempuan	>37 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	4	3	4	3	3	3	28
148	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	5	4	4	3	4	3	4	4	31
149	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	4	4	3	4	3	3	3	28
150	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	26
151	Perempuan	17-25Tahun	S2	5-10 Tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	23
152	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10	4	3	3	5	3	3	3	3	27



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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
				Tahun									
153	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
154	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
155	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	25
156	Perempuan	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
157	Perempuan	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	4	3	3	3	4	3	4	3	27
158	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	25
159	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	5	5	3	2	2	2	29
160	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	2	3	2	3	3	2	3	2	20
161	Perempuan	17-25Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	3	4	5	3	3	3	28
162	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	3	3	3	29
163	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	<5 Tahun	1	3	3	3	3	2	3	2	20
164	Perempuan	17-25Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	1	2	4	3	23
165	Perempuan	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	25
166	Laki-Laki	17-25Tahun	SMA	5-10	4	3	3	3	4	5	3	3	28

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

Responden	JK	Usia	Pendidikan	L.Bekerja	X1								Jumlah X1
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
				Tahun									
167	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	25
168	Perempuan	17-25Tahun	SMA	<5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	24
169	Laki-Laki	26-36 Tahun	SMA	5-10 Tahun	4	2	5	3	4	3	3	4	28
170	Perempuan	17-25Tahun	S1	<5 Tahun	4	3	3	3	3	2	2	3	23
171	Perempuan	17-25Tahun	S2	5-10 Tahun	4	4	3	3	5	4	1	4	28
172	Laki-Laki	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	25
173	Perempuan	26-36 Tahun	S1	<5 Tahun	3	4	3	3	4	3	3	3	26
174	Laki-Laki	26-36 Tahun	S1	5-10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	26

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

Tabulasi Data Kuesioner X2

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	35
3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	2	4	4	1	4	3	4	3	4	4	41
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	39
3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	41
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41
3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	43
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	33
4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	1	4	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	31
2	2	4	1	3	1	2	2	3	1	3	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	38
4	4	4	2	1	2	3	3	4	2	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	40
3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	38
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	4	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	34
4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	41
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	36
3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	33
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	35
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	36
3	4	4	2	1	2	4	4	1	4	3	4	36
3	1	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	33
3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	36
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	35
3	4	3	4	2	1	2	2	3	4	4	3	35
4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	39
3	4	3	2	4	4	4	4	1	1	3	3	36
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	36
4	4	1	4	2	4	4	4	5	4	1	4	41
1	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	28
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	32

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	44
3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	45
1	3	3	3	1	1	2	4	4	3	4	5	34
1	3	3	3	1	1	2	4	4	3	4	3	32
3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	31
3	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	33
3	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	4	40
3	4	4	4	1	2	2	3	4	4	4	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	37
4	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	40
2	3	3	3	2	2	1	4	4	3	3	4	34
4	4	3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	37
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	36
4	3	4	3	4	1	2	4	3	3	3	3	37
3	3	5	3	2	2	3	2	4	3	3	4	37
2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	32
3	4	4	2	1	3	4	4	1	2	4	1	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	29
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34
3	3	3	3	5	5	2	5	3	3	3	3	41
3	1	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	15
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34
3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	37
3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	37
3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	37
3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	45
3	4	5	4	2	2	3	4	4	5	4	4	44
3	3	3	3	1	4	2	2	3	2	5	3	34
3	4	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	41

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	3	1	3	3	1	1	3	2	3	3	3	29
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	4	3	36
3	3	1	4	3	3	5	3	3	4	3	3	38
4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	40
4	3	4	3	4	1	2	4	3	2	2	3	35
3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	35
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	40
2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	39
3	3	3	4	2	1	3	4	3	5	4	3	38
4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	43
3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	4	37
3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	45
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	32
3	3	2	2	5	2	2	4	3	2	2	2	32
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	34
3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	3	37
4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	39
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	40
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	40
3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	46
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	43
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	39
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	43
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3	37
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	40
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	40
3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	40
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	40
3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	34
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	42
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

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

X2												Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	32
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	45
3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38
3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	37
2	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	33
3	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	4	39
3	3	4	4	2	3	5	4	4	3	3	4	42
3	3	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	29

Tabulasi Data Kuesioner X3 Dan Y

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	1	3	3	3	3	17	3	3	1	3	3	3	3	3	22
4	3	3	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	3	3	4	3	3	20	3	3	5	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	24	4	3	1	4	3	4	3	3	25
4	4	4	4	3	3	22	3	3	5	3	3	3	3	3	26
4	3	3	4	3	3	20	3	3	1	3	3	3	3	3	22
4	3	3	5	3	4	22	3	3	1	3	3	3	3	3	22
4	3	3	5	3	4	22	3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	3	2	4	3	3	19	3	3	3	1	3	3	3	3	22
4	3	3	3	4	2	18	4	3	3	5	4	4	4	3	30
4	3	3	4	2	2	18	4	3	5	3	3	4	4	4	30
4	3	5	4	3	3	22	3	4	4	4	3	3	4	3	28
4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	4	3	4	3	3	26
4	3	4	4	3	4	22	3	3	2	4	3	4	4	3	26
4	3	3	4	4	4	22	4	4	1	4	3	4	4	3	27
4	3	3	1	3	3	17	3	3	5	3	4	4	4	3	29
4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	3	3	23
4	3	3	2	3	2	17	3	3	3	5	3	2	2	3	24
4	3	3	5	4	2	21	4	4	4	2	1	3	3	3	24
4	4	2	3	4	4	21	4	4	4	2	5	4	4	4	31
4	3	3	4	3	2	18	3	3	3	1	3	3	3	3	22

©

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	3	3	4	4	2	20	4	3	3	1	4	4	4	3	26
4	3	3	4	4	2	20	2	2	2	3	1	3	3	3	19
4	3	3	3	2	3	18	4	4	4	1	3	4	2	2	24
4	2	3	4	4	2	19	4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	3	3	5	3	2	20	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	5	4	4	4	24	4	4	4	1	4	4	4	4	29
4	4	5	4	4	1	21	4	3	3	3	2	3	4	3	25
4	3	5	5	4	4	25	4	4	4	2	3	4	3	2	26
4	4	3	5	4	4	24	4	4	4	4	1	4	4	3	28
4	3	5	1	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	1	5	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23
4	5	3	4	3	3	20	3	3	3	3	2	5	3	3	25
3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	1	3	3	3	22
4	3	2	2	3	4	18	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	2	4	3	3	19	3	2	2	5	3	3	2	3	23
3	5	2	3	3	3	19	3	3	2	3	2	3	3	3	22
4	2	1	3	3	3	16	3	3	2	3	2	3	2	3	21
2	3	2	4	3	4	18	3	3	2	3	1	3	2	3	20
3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	1	4	3	28
3	4	2	3	4	4	20	4	4	3	1	4	4	4	4	28
4	5	2	3	3	3	20	3	3	3	5	3	3	3	3	26
5	4	2	4	4	4	23	4	4	4	2	4	4	4	4	30

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

State Islamic U

©

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	3	3	5	4	3	22	4	4	4	2	3	3	3	3	26
4	3	2	4	5	3	21	3	3	4	5	3	4	4	3	29
3	3	3	3	4	4	20	4	3	4	2	4	3	3	3	26
3	5	5	5	3	3	24	3	3	4	1	4	3	3	3	24
4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	1	4	4	25
4	3	1	4	3	4	19	3	4	3	3	3	2	4	3	25
4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	4	4	5	4	4	31
3	5	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	2	4	4	28
4	4	3	2	4	4	21	4	4	3	3	5	4	4	3	30
4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	3	4	24
4	3	2	3	3	4	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23
4	4	3	1	4	3	19	4	3	3	3	2	5	4	4	28
4	5	3	3	4	4	23	4	4	4	3	1	4	4	4	28
3	4	3	4	3	3	20	3	2	3	4	2	4	4	3	25
4	4	3	4	1	3	19	4	4	4	3	1	4	4	3	27
3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	2	4	4	3	26
3	5	3	3	4	3	21	4	3	3	3	5	4	4	4	30
3	3	3	1	4	4	18	4	4	4	4	2	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	1	4	4	4	29
4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	2	4	4	4	30
3	5	2	4	2	4	20	4	4	3	4	5	4	4	4	32
4	3	2	4	3	4	20	3	3	3	3	5	3	3	3	26

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

© Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	5	4	4	4	32
3	4	2	2	4	4	19	4	4	3	2	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	23	4	3	4	5	2	4	3	4	29
4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	5	3	3	4	22	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	3	1	3	4	18	3	3	3	3	1	3	3	3	22
4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	5	4	3	3	21	3	3	3	3	5	3	3	3	26
4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	2	4	4	4	4	29
4	4	4	2	4	3	21	4	4	3	2	4	4	4	4	29
4	3	5	5	3	3	23	3	3	3	3	5	3	3	3	26
4	1	3	4	3	3	17	3	4	3	4	5	3	3	3	28
4	3	4	3	3	3	20	3	4	3	4	2	3	4	4	27
4	3	3	1	4	3	18	4	2	3	3	5	3	3	3	26
4	4	3	2	4	3	20	3	3	4	3	3	5	4	4	29
3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	2	3	3	23
4	3	3	1	3	4	18	3	3	3	3	3	5	3	3	26
4	3	5	2	3	4	21	4	4	4	4	4	1	4	4	29
3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	1	3	5	4	19	4	3	3	4	4	5	4	4	31
3	3	1	4	4	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	4	4	2	4	4	29

©

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
3	4	1	3	4	3	18	3	2	3	2	3	5	3	3	24
4	3	1	3	3	3	17	3	2	3	2	3	1	3	3	20
3	3	5	3	3	3	20	3	2	3	3	3	1	3	3	21
3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	2	2	3	2	3	20
3	3	2	4	3	3	18	3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	1	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	1	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	4	3	4	3	20	4	3	3	4	2	4	3	3	26
3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	4	5	2	3	3	27
3	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	2	3	4	4	29
3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	1	3	2	4	23
3	4	2	3	4	3	19	4	4	4	4	4	2	4	3	29
3	3	4	2	4	3	19	4	3	3	4	2	4	3	3	26
3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	1	3	3	22
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	4	5	4	3	30
3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	4	2	2	4	4	26
3	3	1	4	3	3	17	3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	3	4	3	27
3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	4	4	4	3	3	28

State Islamic U

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

©

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	2	3	3	3	3	25
3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	3	2	3	3	3	17	3	4	3	4	4	3	3	3	27
3	3	3	2	4	3	18	4	4	3	3	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	2	5	5	4	4	32
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	2	19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	3	4	4	4	2	21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	3	4	2	18	3	4	4	4	4	4	3	4	30
3	3	3	3	4	2	18	4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	1	4	4	2	19	4	3	3	3	2	3	4	3	25
3	3	3	3	4	2	18	4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	3	4	4	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	1	3	3	17	3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	3	3	5	3	22	4	4	3	3	3	1	4	3	25
2	4	3	3	4	2	18	4	4	3	4	4	3	4	4	30
3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	1	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	3	3	4	4	2	20	4	4	3	4	4	1	4	3	27
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	4	3	3	4	28
3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	5	3	3	3	3	26
4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	3	3	3	4	3	27

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

© Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	3	3	3	5	1	19	3	3	4	3	3	4	4	3	27
3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	2	4	4	4	3	27
4	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	23
4	4	3	4	4	3	21	4	4	3	4	4	2	4	4	29
4	4	3	4	4	2	20	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	2	21	4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	3	5	4	4	2	22	4	4	3	1	4	4	3	3	26
4	4	3	4	4	3	21	4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	3	4	4	4	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	1	4	4	29
4	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	4	1	3	3	3	25
3	4	3	5	3	1	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	3	3	3	26
3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	4	3	3	28
3	1	4	4	1	3	16	4	3	3	4	4	4	3	3	28
4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	4	4	3	3	3	26
4	4	3	4	3	2	20	3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	4	3	3	4	3	20	4	4	3	4	4	3	4	3	29
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	19	3	3	5	3	3	3	3	3	26

©

X3						Jumlah X3	Y								Jumlah Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	3	3	3	3	26
4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	1	3	3	3	22
3	3	2	4	3	3	18	3	2	3	2	3	2	3	3	21
4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	5	3	3	3	3	25
4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	2	3	3	3	3	22
4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	2	1	3	3	3	20
4	4	3	2	4	3	20	4	4	3	4	4	4	4	3	30
4	4	2	4	4	3	21	4	4	3	4	4	4	4	3	30
4	3	1	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	3	3	4	5	3	29
4	3	3	4	5	3	22	3	4	3	4	4	3	3	3	27
4	3	5	3	3	3	21	4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	4	4	20	3	4	1	2	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	4	3	3	4	28
3	3	4	1	4	3	18	3	3	3	4	4	4	3	3	27
3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	3	4	3	3	3	20	4	3	3	4	5	4	4	4	31
4	4	2	3	4	3	20	4	3	3	4	4	4	3	3	28
4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	4	1	3	3	24
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	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.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Lampiran 4

Out Put SPSS Uji Statistik Deskriptif Antar Variabel

Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Situasional (X1)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan situasional	174	17	32	4393	25.25	2.883
Valid N (listwise)	174					

Sumber: Olahan 2024

Statistik Deskriptif Variabel motivasi kerja (X2)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	174	15	49	6501	37.36	4.497
Valid N (listwise)	174					

Sumber: Olahan 2024

Statistik Deskriptif Variabel beban kerja (X3)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
beban kerja	174	14	25	3440	19.77	1.845
Valid N (listwise)	174					

Sumber: Olahan 2024

Statistik Deskriptif Variabel Y (Efektivitas kerja)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
efektivitas kerja	174	19	33	4578	26.31	3.145
Valid N (listwise)	174					

Sumber: Olahan 2024

Lampiran 5

Out Put SPSS Uji Kelayakan Instrumen (Validitas dan Reliabilitas) Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Situasional (X1)	Item X1.1	0,563	0,125	Valid
	Item X1.2	0,474	0,125	Valid
	Item X1.3	0,551	0,125	Valid
	Item X1.4	0,476	0,125	Valid
	Item X1.5	0,492	0,125	Valid
	Item X1.6	0,455	0,125	Valid
	Item X1.7	0,491	0,125	Valid
	Item X1.8	0,580	0,125	Valid
Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	Item X2.1	0,382	0,125	Valid
	Item X2.2	0,596	0,125	Valid
	Item X2.3	0,308	0,125	Valid
	Item X2.4	0,539	0,125	Valid
	Item X2.5	0,242	0,125	Valid
	Item X2.6	0,379	0,125	Valid
	Item X2.7	0,378	0,125	Valid
	Item X2.8	0,446	0,125	Valid
	Item X2.9	0,418	0,125	Valid
	Item X2.10	0,520	0,125	Valid
	Item X2.11	0,275	0,125	Valid
	Item X2.12	0,554	0,125	Valid
Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X3)	Item X3.1	0,390	0,125	Valid
	Item X3.2	0,421	0,125	Valid
	Item X3.3	0,481	0,125	Valid
	Item X3.4	0,484	0,125	Valid
	Item X3.5	0,399	0,125	Valid
	Item X3.6	0,273	0,125	Valid
Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Efektivitas kerja (Y)	Item Y.1	0,664	0,125	Valid
	Item Y.2	0,612	0,125	Valid
	Item Y.3	0,469	0,125	Valid
	Item Y.4	0,339	0,125	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Item Y.5	0,576	0,125	Valid
	Item Y.6	0,467	0,125	Valid
	Item Y.7	0,727	0,125	Valid
	Item Y.8	0,598	0,125	Valid

Sumber: Olahan 2024

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan Situasional (X1)	0,798	0,7	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,773	0,7	<i>Reliabel</i>
Beban Kerja (X3)	0,810	0,7	<i>Reliabel</i>
Efektivitas kerja (Y)	0,930	0,7	<i>Reliabel</i>

Sumber: Olahan 2024



Hak Cipta

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.049	.249**	.110	.364**	.042	.163*	.309**	.563**
	Sig. (2-tailed)		.522	.001	.148	.000	.586	.032	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.2	Pearson Correlation	.049	1	.132	.340**	.019	.168*	.114	.255**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.522		.083	.000	.806	.027	.135	.001	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.3	Pearson Correlation	.249**	.132	1	.185*	.290**	.063	.161*	.256**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001	.083		.014	.000	.412	.034	.001	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.4	Pearson Correlation	.110	.340**	.185*	1	-.036	.078	.169*	.144	.476**
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.014		.635	.308	.025	.058	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.5	Pearson Correlation	.364**	.019	.290**	-.036	1	.114	.079	.185*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.806	.000	.635		.134	.303	.014	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.6	Pearson Correlation	.042	.168*	.063	.078	.114	1	.204**	.168*	.455**
	Sig. (2-tailed)	.586	.027	.412	.308	.134		.007	.026	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.7	Pearson Correlation	.163*	.114	.161*	.169*	.079	.204**	1	.167*	.491**

1. Hal
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2-tailed)	.032	.135	.034	.025	.303	.007		.028	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X1.8	Pearson Correlation	.309**	.255**	.256**	.144	.185*	.168*	.167*	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.058	.014	.026	.028		.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
	Pearson Correlation	.563**	.474**	.551**	.476**	.492**	.455**	.491**	.580**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.349**	.117	.208**	.236**	.084	.196**	.094	.127	.169*	-.134	.094	.382**
	Sig. (2-tailed)		.000	.125	.006	.002	.273	.010	.218	.095	.026	.078	.217	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174

- Hal 1.1
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penarikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



X2.2	Pearson Correlation	.349**	1	.152*	.322**	.128	.030	.186*	.141	.186*	.208**	.142	.335**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.046	.000	.093	.695	.014	.063	.014	.006	.061	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.3	Pearson Correlation	.117	.152*	1	.201**	.010	.016	.005	.335**	.146	.119	.261**	.192*	.308**
	Sig. (2-tailed)	.125	.046		.008	.901	.833	.949	.000	.055	.117	.000	.011	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.4	Pearson Correlation	.208**	.322**	.201**	1	.105	.094	.064	.184*	.388**	.371**	.184*	.377**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.008		.167	.217	.400	.015	.000	.000	.015	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.5	Pearson Correlation	.236**	.128	.010	.105	1	.288**	.206**	.231**	.058	.045	-.081	.125	.424**
	Sig. (2-tailed)	.002	.093	.901	.167		.000	.006	.002	.450	.558	.286	.101	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.6	Pearson Correlation	.084	.030	.016	.094	.288**	1	.126	.116	.063	.138	-.001	.105	.379**
	Sig. (2-tailed)	.273	.695	.833	.217	.000		.097	.128	.405	.069	.989	.167	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.7	Pearson Correlation	.196**	.186*	.005	.064	.206**	.126	1	.110	.030	.170*	-.047	.120	.378**
	Sig. (2-tailed)	.010	.014	.949	.400	.006	.097		.148	.697	.025	.535	.114	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174

X2.8	Pearson Correlation	.094	.141	.335**	.184*	.231**	.116	.110	1	.208**	.264**	.098	.292**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.218	.063	.000	.015	.002	.128	.148		.006	.000	.199	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.9	Pearson Correlation	.127	.186*	.146	.388**	.058	.063	.030	.208**	1	.190*	.088	.400**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.095	.014	.055	.000	.450	.405	.697	.006		.012	.247	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.10	Pearson Correlation	.169*	.208**	.119	.371**	.045	.138	.170*	.264**	.190*	1	.165*	.327**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.026	.006	.117	.000	.558	.069	.025	.000	.012		.030	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.11	Pearson Correlation	-.134	.142	.261**	.184*	-.081	-.001	-.047	.098	.088	.165*	1	.148	.275**
	Sig. (2-tailed)	.078	.061	.000	.015	.286	.989	.535	.199	.247	.030		.051	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
X2.12	Pearson Correlation	.094	.335**	.192*	.377**	.125	.105	.120	.292**	.400**	.327**	.148	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.217	.000	.011	.000	.101	.167	.114	.000	.000	.000	.051		.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
TOTAL	Pearson Correlation	.382**	.596**	.308**	.539**	.424**	.379**	.378**	.446**	.418**	.520**	.275**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	-.121	.119	.093	.032	.008	.390**
	Sig. (2-tailed)		.111	.119	.220	.670	.920	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174
X3.2	Pearson Correlation	-.121	1	-.048	.024	.255**	.004	.421**
	Sig. (2-tailed)	.111		.528	.753	.001	.955	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174
X3.3	Pearson Correlation	.119	-.048	1	.009	-.018	-.064	.481**
	Sig. (2-tailed)	.119	.528		.902	.816	.401	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174
X3.4	Pearson Correlation	.093	.024	.009	1	-.043	-.106	.484**
	Sig. (2-tailed)	.220	.753	.902		.576	.164	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	174	174	174	174	174	174	174
X3.5	Pearson Correlation	.032	.255**	-.018	-.043	1	-.070	.399**
	Sig. (2-tailed)	.670	.001	.816	.576		.357	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174
X3.6	Pearson Correlation	.008	.004	-.064	-.106	-.070	1	.273**
	Sig. (2-tailed)	.920	.955	.401	.164	.357		.000
	N	174	174	174	174	174	174	174
TOTAL	Pearson Correlation	.390**	.421**	.481**	.484**	.399**	.273**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	174	174	174	174	174	174	174

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	7

1. Hal
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.529**	.249**	.103	.291**	.191*	.546**	.384**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.177	.000	.012	.000	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y2	Pearson Correlation	.529**	1	.269**	.090	.248**	.091	.481**	.299**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.237	.001	.232	.000	.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y3	Pearson Correlation	.249**	.269**	1	-.014	.101	.113	.294**	.218**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.853	.186	.136	.000	.004	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y4	Pearson Correlation	.103	.090	-.014	1	.079	-.004	.172*	.197**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.177	.237	.853		.301	.958	.023	.009	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y5	Pearson Correlation	.291**	.248**	.101	.079	1	.072	.287**	.208**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.186	.301		.347	.000	.006	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y6	Pearson Correlation	.191*	.091	.113	-.004	.072	1	.238**	.189*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.012	.232	.136	.958	.347		.002	.012	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y7	Pearson Correlation	.546**	.481**	.294**	.172*	.287**	.238**	1	.515**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	.000	.002		.000	.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y8	Pearson Correlation	.384**	.299**	.218**	.197**	.208**	.189*	.515**	1	.598**

1. Hal
2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.009	.006	.012	.000		.000
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.612**	.469**	.399**	.576**	.467**	.727**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.930	8



Lampiran 6

Output SPSS Hasil Uji Asumsi Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		KEPEMIMPINAN SITUASIONAL	MOTIVASI KERJA	BEBAN KERJA	EFEKTIVITAS KERJA
N		174	174	174	174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.25	37.36	19.77	26.31
	Std. Deviation	2.883	4.497	1.845	3.145
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.141	.134	.091
	Positive	.121	.141	.134	.089
	Negative	-.120	-.095	-.101	-.091
Test Statistic		.121	.141	.134	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c	.313 ^c	.300 ^c	.201 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Sumber: Olahan 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

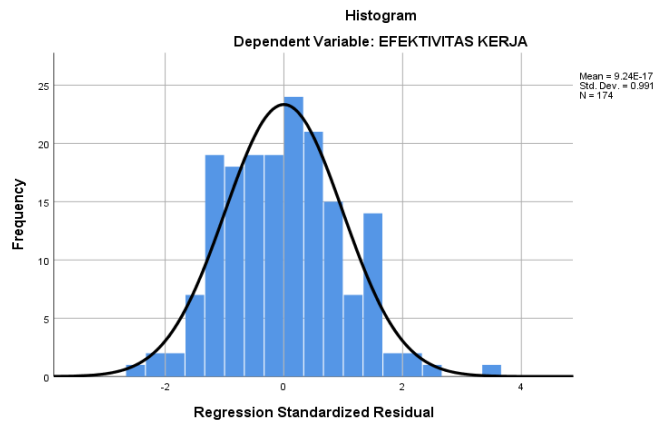
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Gambar 4.1

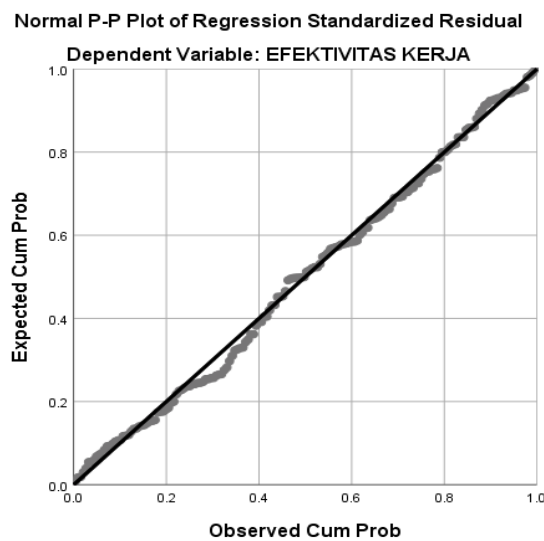
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Olahan 2024

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Olahan 2024

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 4.9

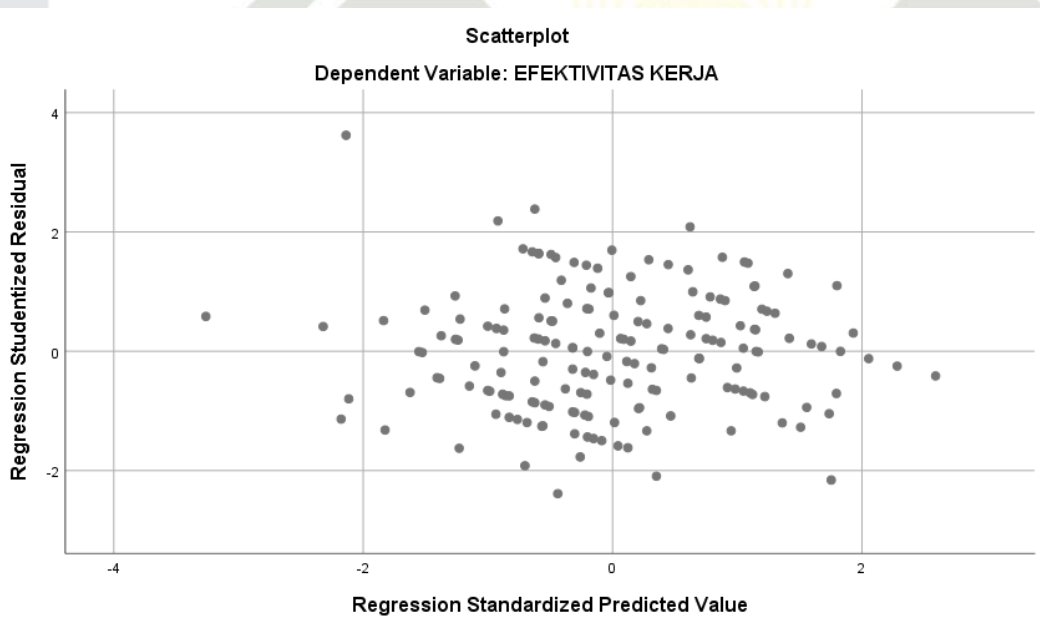
Hasil Uji Multikoleinieritas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.933	1.071
.871	1.149
.909	1.100
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA	

Sumber: Olahan 2024

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan 2024

Lampiran 7

Output SPSS Uji Hipotesis, Regresi Linier Berganda dan Uji R²

Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.033	2.894		2.430	.016
	KEPEMIMPINAN SITUASIONAL	.248	.076	.227	3.242	.001
	MOTIVASI KERJA	.176	.051	.251	3.458	.001
	BEBAN KERJA	.327	.121	.192	2.698	.008

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber: Olahan 2024

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.765	3	125.588	5.999	.000 ^b
	Residual	1334.477	170	7.850		
	Total	1711.241	173			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA

Sumber: Olahan 2024

Tabel 4.13

Hasil Ko Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.720	.841	2.802

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber: Olahan 2024



LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI PENELITIAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Wiken Yonika Amelia, Lahir di Muara Lembu, 26 Juni 2002. Anak dari pasangan Bapak Yonri Afrizal dan Ibu Eri Sugianti, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Dalam hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari PAUD Mutiara Hati kelurahan Muara Lembu lulus pada tahun 2007

kemudian melanjutkan pendidikan di TK Pertiwi Kelurahan Muara Lembu dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SD N 002 Muara Lembu dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Singingi dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Singingi dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan program S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan mernamatkan pada tahun 2025. Pada semester V (Lima) penulis melakukan PKL di BAPPEDALITBANG Kabupaten Kuantan Singingi. Pada semester VII (Tujuh) penulis melakukan kegiatan KKN di Desa Air Balui kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir. Serta berkat do'a dan dukungan penuh dari keluarga tercinta, dan teman teman serta bimbingan dosen yakni Bapak Ilham Chanra Putra, SE MM dosen –dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan Situasioal, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.SINAR UTAMA NABATI Kabupaten Kuantan Singingi

Dan Alhamdulillah atas anugerah hidayah dan ahmat Allah SWT akhirnya penulis dapat meraih dan menyandang gelar sarjana Ekonomi (S.E)