



UN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI & KOMUNIKASI VERTIKAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

M. HAFIZH ALFI

12070112479

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

PEKANBARU

2025



UIN SUSKA RIAU

© 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Hafizh Alfi
Nim : 12070112479
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : X (Sepuluh)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Vertikal Terhadap kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

DR. Mulia Sosiady, SE., MM., AK
NIP. 19761217200901 1 014

Mengetahui

DEKAN

KETUA PRODI

S1 Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Desir Miftah, S.E., MM., Ak
NIP:19740412200604 2 002

Astuti Meflinda, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018



UN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Studi Sosial Islam
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta
Program Studi
Sosial
Kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV
Regional III Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa persetujuan dan izin.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

: M. Hafizh Alfi
: 12070112479
: S1 Manajemen
: Ekonomi dan Ilmu Sosial
: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi vertical Terehadap Kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru
: 29 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua
Astuti Meflinda, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris
Hijratul Aswad, S.E., M.Ak
NIP. 19860912 202012 1 006

Pengaji
Dr. Mahyarni, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

Pengembang
Irien Violinda Anggriani, S.E.,
M.Si
NIP. 19751106200710 2003



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

M. HAFIZA AIF
12070112475

Tempat/Tgl. Lahir : PEMATANG SIANTAR 28 JUNI 2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi DAKWAH & SOSIAL
Prodi : MANAJEMEN

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

R
Dengar Keperinginan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi
SERTIKAL, TEHNIKAL Kepadaan Kerja PT PERKEBUNAN NUSANTARA
in Reguler III

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

2. Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiatis.

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, 6 Agustus 2025
Yang membuat pernyataan



M. Hafizh Alfi
NIM. 12070112479



UN 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.

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi

Vertikal Terhadap Kepuasan kerja PT Perkebenunan

Nusantara IV Regional III Pekanbaru

OLEH:

M. HAFIZH ALFI

12070112479

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah dari sumber kuisioner, metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus atau jenuh yang mana teknik ini mengambil semua populasi sebagai sampel, yakni sebanyak 30 karyawan . Penelitian termasuk dalam kategori analisis regresi linear berganda dan melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel yang ada. Hasil dari uji parsial variabel Pengaruh Kepemimpinan budaya organisasi variabel dan Komunikasi Vertikal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan memenuhi kriteria nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan < 0.05 . Sedangkan untuk uji simultan nilai f hitung $(8,951) > t$ tabel $(2, 048)$, dan nilai sig $(0,000) < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi vertikal terhadap kepuasan Kerja PT. perkebunan Nusantara sedangkan nilai R-Square sebesar 0.451 atau 45,1% kesimpulanya variabel Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, Komunikasi Vertikal memberikan pengaruh sebesar 45,1% terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan

Komunikasi Vertikal Terhadap Kepuasan Kerja



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.

ABSTRAK

The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Vertical Communication on Job Satisfaction at PT Perkebenunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru

BY:

M. HAFIZH ALFI

12070112479

This study aimed to determine the influence of Leadership and Job Satisfaction on employee job satisfaction. This study used a quantitative approach based on questionnaires. The sampling method used was a census or saturation technique, which sampled the entire population, namely 30 employees. The study included multiple linear regression analysis and conducted hypothesis testing to determine the partial and simultaneous effects of the variables. The results of the partial test showed that the variables Leadership, Organizational Culture, and Vertical Communication had a positive and significant influence on performance, meeting the criteria of a calculated t-value $> t$ -table and a significance value <0.05 . Meanwhile, for the simultaneous test, the calculated f value (8.951) $>$ t table (2.048), and the sig value (0.000) <0.05 means that there is a simultaneous influence between the variables of leadership influence, Organizational Culture and Vertical Communication on Job Satisfaction of PT. Kebun Nusantara while the R-Square value is 0.451 or 45.1%. The conclusion is that the variables of Leadership Influence, Organizational Culture, Vertical Communication have an influence of 45.1% on the performance variable while the remaining 15% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *The Influence Of Leadership, Orgazational Culture, and Vertical Communication On Job Satisfaction*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Bismillahirahmanirrahim

dengan mengecupkan rasa syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat taufiq, limpahnya dengan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, & KOMUNIKASI VERTIKAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PEKANBARU RIAU**”. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Majemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.

skripsi tidak dapat tersusun dengan baik dan berhasil tanpa bantuan dan dorongan, masukan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis dengan penuh suka cita menyampaikan ucapan terima kasih dari penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada kedua orang tua ayah hadi saputra dan Mamak Rita yang telah memberikan *support*, dan doa-doanya , dan dorongan serta bantuan materil dan non materil. Adek M. Habib azhar.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA selaku Rektorat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



UN 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.

3. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE., Si. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si.,Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri SWUltan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si Selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M Selaku Ketua Prodi S1 Manajemen fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Bapak Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selkau dosen pembimbing Proposal Dan Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusun skripsi
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan
10. Seluruh Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

11. Teman-teman seperjuangan jurusan khususnya jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau juga ikut serta membantu dalam penelitian ini.

12. kepada seluruh pihak yang tidak dapat peniliti sebutkan per satu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu, memotivasi dan memberikan saran dan serta kritik kepada peniliti.

peneliti berharap semoga Allah Subhanahu wata'ala memberikan balasan untuk semua pihak yang terkait dalam membantu peniliti menyelesaikan penelitian ini dan semoga keberkahan selalu dilimpahkan kepada kita semua. Akhirnya semoga skripsi ini berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan. Aamiin ya Robbal'aakamin.

Pekanbaru, Juni 2025

Penulis

M. HAFIZH ALFI

NIM: 12070112479



UN SUSKA RIAU

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penilitian.....	4
1.4 Manfaat Penilitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	7
2.2 Kepuasan Kerja	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan kerja.....	10
2.2.3 Indikator Kepuasan kerja.....	10
2.3 Pengaruh kepemimpinan	10
2.3.1 Pengertian Pengaruh Kepemimpinan	10
2.3.2 Indikator Pengrauh Kepemimpinan	11
2.3.3 Tipe-Tipe Pengaruh Kepemimpinan	11
2.4 Budaya Organisasi.....	13
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	13
2.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.4.3 Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.4.4 Indicator Budaya Organisasi	14
2.5 Komunikasi Vertikal	15
2.5.1 Pengertian Komunikasi Vertikal	15



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Komunikasi Vertikal Ke bawah (Downroad Communication)	17
2.5.3 Komunikasi Vertikal ke Atas (Upward Communication)	17
2.6 Hubungan Antar variable	18
2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	18
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	18
2.6.3 Pengaruh Komunikasi Vertikal dengan Kepuasan Kerja	18
2.7 Pandangan Islam.....	19
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan	19
2.7.2 Budaya Organisasi.....	19
2.7.3 Komunikasi vertical	20
2.7.4 kepuasan Kerja	20
2.8 Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
2.9 kerangka pemikiran	25
2.10 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi Penlitian	31
3.2 Jenis dan Sumber Data	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.5 Analisis Data	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1 Sejarah Singkat perusahaan	38
4.2 Visi dan Misi PT. Arara Abadi Perawang Kab.Siak	38
4.3 Struktur Organisasi	39
4.4 Tugas	41
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Karakteristik Responden	48
5.1.1 Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin	48
5.1.2 Karakteristik Responden Bedasarkan Usia	49
5.1.3 Karakteristik Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir	49
5.2 Deskriptif Varibel Responden	50



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1 Kesimpulan.....	69
6.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh Kepemimpinan	50
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	51
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Vertikal	53
5.3 Uji Kualitas Data	56
5.3.1 Uji Validitas Data.....	56
5.3.2 Uji Reabilitas Data	57
5.4 Uji Asumsi Klasik	58
5.4.1 Uji Normalitas	58
5.4.2 Uji Multikorelasitas.....	60
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	61
5.5 Uji Regresi Linear Berganda	62
5.6 Uji Hipotesis.....	63
5.6.1 Uji T (Parsial).....	63
5.6.2 Uji F (Parsial)	64
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R square).....	65
5.7 Pembahasan	66
5.7.1 Pengaruh Variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Variabel Kepuasan kerja	66
5.7.2 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	66
5.7.3 Pengaruh Variabel Komunikasi Vertikal Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	67
5.7.4 Pengaruh Variabel Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Vertikal Terhadap Variabel Kepuasan kerja	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1 Kesimpulan.....	69
6.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	



UN 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.

DAFTAR TABEL	
Tabel 1.1 Data Turn Over (Keluar Masuk) Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Tahun 2024.....	3
Tabel 2.1 Daftar Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia.....	8
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.3 Konsep Operasional Variabel	26
Tabel 3.1 Skala Likert.....	32
Tabel 5.1 Data Responden Bedasarkan Usia	48
Tabel 5.2 Data Responden Bedasarkan jenis Kelamin	49
Tabel 5.3 Data Responden Pendidikan	49
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Pengaruh Kepemimpinan	50
Tabel 5.5 Tanggapan Resopden Budaya Organisasi.....	52
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Komunikasi Vertikal	53
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	54
Tabel 5.8 Data Uji Validitas Data	56
Tabel 5.9 Data Uji Reabilitas Data	57
Tabel 5.10 Data Uji Normalitas Metode Kolmogorov_Smirnof.....	58
Tabel 5.11 Data Uji Multikolnearitas Coeffecients	60
Tabel 5.12 Data Uji Heteroskedastisitas Coeffecients	61
Tabel 5.13 Data Hasil Uji Regresi linear Berganda Cofficients	62
Tabel 5.14 Data Hasil Uji Parsial.....	63
Tabel 5.15 Data Uji simultahn ANOVA.....	65
Tabel 5.16 Data Hasil Uji koefisien Determinasi Model Summary	65



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim 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.

DAFTAR GAMBAR

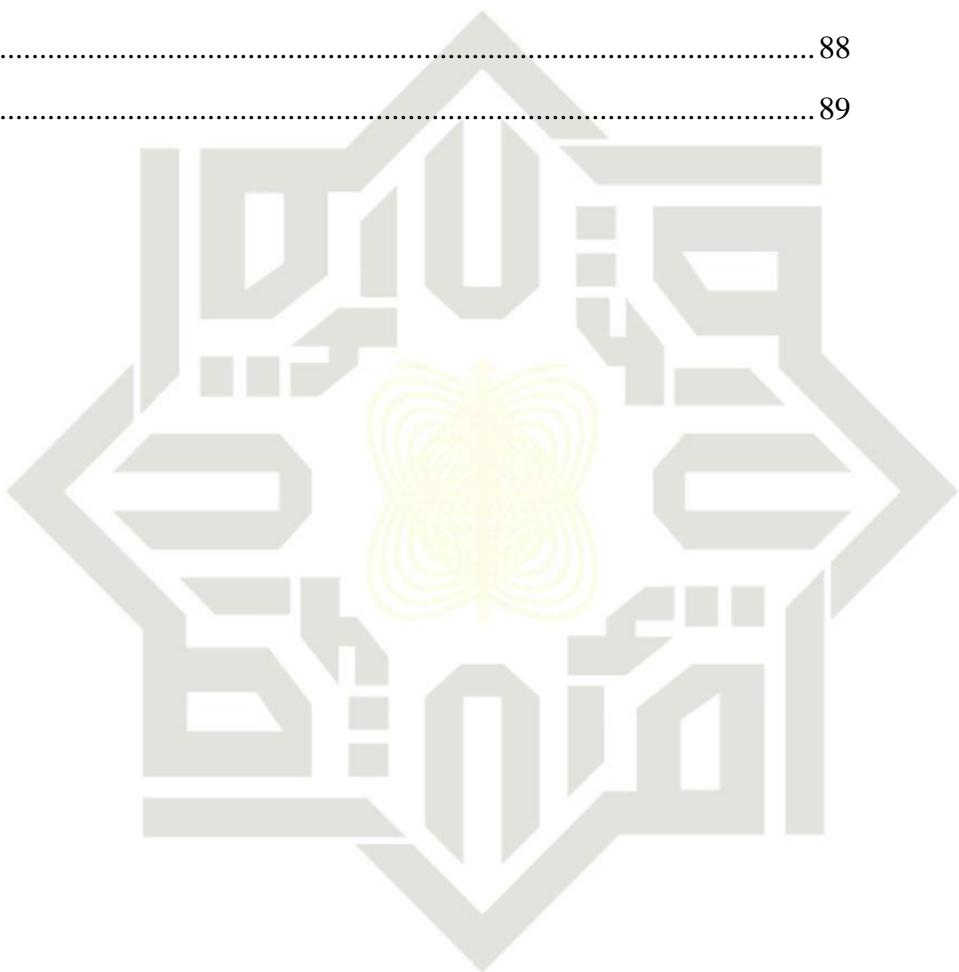
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru Riau	40
Gambar 5.1 Uji Normalitas Menggunakan Metrode P-Plot	59
Gambar 5. 2 Histogram Uji Normalitas	60
Gambar 5. 3 Heteroskedastisitas Scatterplot.....	62



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 Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I**PENDAHULUAN****1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu organisasi yanmg menerapkan mutase (Transfer) kerja kepada karyawannya adalah PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) pekanbaru yang beralamat Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak mengelola agro indutsri kelapa sawit dan karet. Pelaksanaan mutase kerja yang diberikan oleh pihak PTPN V kepada karyawannya bertujuan untuk meningaktn efektifitas dan efesinsi kerja karyawan serta untuk penyegaran di dalam sebuah struktur organisasi atau mengisi kekosongan di dalam bagian organisasi tersebut.

PT Perkebunan Nusantara IV Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan Negara, yaitu BUMN yang berada di provinsi Riau. perusahaan ini hingga sekarang telah mengelola 49 unit kerja yang semuanya terbesar di provinsi Riau. Kesemuanya tercangkup ke dalam suatu badan usaha yang besar dan kompleks yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV yang bernaung di bawah wadah Badan usaha Milik Negara (BUMN) dan di bawah pengawasan Kementrian Republik Indonesia.

Tugas Serta kewajiban Humas PT. Perkebunan Nusamtara IV yaitu menciptakan kondisi yang kondusif bagi perusahaan , melalui peningkatakan citra perusahaan dan rasa memiliki stakeholder guna mencapai tujuan dari perusahaan, dengan melaksanakan kegiatan kehumasan secara efesien sesuai aturan yang diberlakukan. Visi dari PT. Perkebunan Nusantara IV ialah menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang bekerlanjutnm dan berwawasan lingkungan.

Karyawan dan ruang kerja hanyalah dua dari banyak aspek tempat kerja yang mendukung bisnis. Untuk mencapai tujuan, ini harus diperhitungkan karena mereka merencanakan dan berpatisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, karyawan adalah aset berharga bagi bisnis. Produktivitas tinggi dan disiplin rendah, bahkan dengan staf yang sangat terampil, berpengetahuan,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dan cakap karyawan termotivasi akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. pencapai tujuan perusahaan juga akan berdampak negative oleh pekerja. Akibatnya, bisnis perlu melakukan upaya untuk merekrut pekerja terampil.

Penjelasannya adalah bahwa kepemimpinan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalannya. Oleh karena itu, orang secara inheren bertanggung jawab untuk mengubah kebijakan yang mereka anggap cocok Namun, tidak semua orang bisa berhasil sebagai pemimpin, bahkan dengan bantuan sumber daya yang diakses. Akibatnya, berbagai faktor, termasuk Pendidikan, pengalaman, kepribadian, keterampilan pengambilan keputusan, memengaruhi manajer dalam perjalanan pekerjaan mereka. Pemimpin harus memupuk hubungan positif dengan staf mereka. Pemimpin harus menumpuk hubungan positif dengan staf mereka untuk mencapai perubahan dan pertumbuhan yang sukses dalam organisasi. Jika ada hubungan yang buruk antara manajer dan stafnya. Akan sulit menyeimbangkan pandangan mereka dengan pencapaian tujuan organisasi jika manajemen dan staf tidak rukun.

Perusahaan besar seperti PT. Perkebunan Nusantara perlu menjaga keseimbangan antara struktur hierarkis dengan cara berkomunikasi yang partisipatif. penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin (leadership), bagaimana budaya dan nilai-nilai itu dijalankan (organizational culture), dan bagaimana arus informasi mengalir dari atas ke bawah dan sebaliknya (Komunikasi Vertikal).

Dalam Konteks Pekanbaru Riau dengan ribuan tenaga kerja dari berbagai latar belakang budaya dan posisi organisasi, keberhasilan pengembangan strategi SDM sangat tergantung pada interaksi ketiga variabel tersebut.

Komunikasi Vertikal sangat sering terjadi di perusahaan atau organisasi dikarenakan adanya tingkatan kedudukan atau jabatan di suatu organisasi atau perusahaan . Komunikasi Vertikal sangatlah penting untuk organisasi atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan, dengan komunikasi vertikal perusahaan atau organisasi bisa terkoordinir dengan baik, sehingga akan lebih mudah bagi perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Belias dan koustesional (2017), keadaan kerja, organisasi budaya, dan interaksi karyawan dengan atasan dan rekan kerja semuanya berdampak pada kepuasan kerja. Hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja telah ditemukan dalam sejumlah penilitian sebelumnya tentang subjek ini, termasuk dan dilakukan oleh Susiawan dan Muhid (2015), Riasana, I. Gede dan Made Suprata (2015), dan Kustianto (2020). Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menawarkan beberapa macam dukungan dan dorongan, seperti perhatian dan bantuan dari atasan (Iverizkinawati dan Astuti, 2018). Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja di kalangan karyawan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja, akuntabilitas, dan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan atasan anda berdampak besar pada kepuasan kerja anda. Menurut Babalola (2016), faktor terpenting yang mempengaruhi dedikasi perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kebahagian kerja. Gaya kepemimpinan adalah secara alami. Kehadiran filosofi kepemimpinan yang berbeda akan berdampak pada produktivitas perusahaan, mencapai tujuan organisasi tergantung pada menjaga hubungan positif antara pemimpin dan bawahan. Berdasarkan informasi dari perusahaan. Bahasa setiap tahun tinggi jumlah karyawan yang keluar masuk pada perusahaan hal ini menggambarkan tingkat labour Turn Over (LTO) Lumayan Tinggi kondisi ini menggambarkan rendah kepuasan kerja karyawan.

Tabel: 1.2 Data Turn Over Keluar Masuk Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru Tahun 2024

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar
2019	3	6
2020	0	6
2021	2	8
2022	0	9
2023	2	11

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan, penulis termotivasi untuk menyelidiki PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru karena banyaknya masalah yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja. Isu-isu tersebut antara lain adanya kepemimpinan yang tidak sesuai bagi bawahannya dan kurangnya komunikasi vertical antara perusahaan dan karyawan yang tidak berada di bidang keahliannya. Akibatnya penulis sangat ingin mempratikkan penelitian ini untuk menentukan apakah budaya organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi vertikal sangat signifikan memengaruhi kebahagiaan kerja perusahaan. Untuk itu, penulis membuat judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi & Komunikasi Vertikal Terhadap kepuasan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Regional III Pekanbaru ?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Regional III Pekanbaru?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Regional III Pekanbaru?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi & komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Regional III Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penilitian**1.3.1 Tujuan Penilitian**

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara Regional III Pekanbaru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Regional III Pekanbaru
3. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh secara pasrial terhadap kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara Regional III Pekanbaru
4. Untuk mengetahu apakah pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, & Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara Regional III Pekanbaru.

14 Manfaat Penilitian**1. Manfaat Bagi penulis**

Dengan penilitian diharapkan dapat membantu dalam menambah wawasan dan memperdalam ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi & komunikasi vertikla terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penilitian ini akan memberikan informasi yang berguna dan kompensasi bagi bisnis dan Manfaat Bagi peniliti selanjutnya untuk mencari tahu khususnya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi & komunikasi vertical terhadap kepuasan kerja.

3. Manfaat Bagi penilitian

Penilitian ini berguna untuk memperbanyak ilmu dan mengetahui system apa saja dalam perusahaan dan memahami konsep pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi & Komunikasi Vertikal terhadap kepuasan kerja.

14.1 Rencana Sistematika Tulisan

Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penilitian, kegunaan penilitian serta dan cara penulisan.

BAB II : LATAR BELAKANG

Bab ini menjelaskan teori variabel peniliti.

BAB III : METODE PENILITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penilitian, spesies, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan pengembalian sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENILITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis memaparkan pembahasan penilitian ini.

BAB VI : PENUTUP

Dari analisis pembahasan, maka ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.

UIN SUSKA RIAU



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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Satu Lembaga tentu akan menghadapi banyak permasalahan sumber daya manusia yang kompleks, oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, hal ini melibatkan kegiatan-kegiatan yang membantu Lembaga atau instansi mencapai tujuannya, sebagaimana disebutkan oleh (**Putra and Mei 2021**)

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, adalah proses yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan karyawan suatu organisasi. Hal ini khususnya penting Ketika mempertimbangkan bagaimana usaha kecil milik Muslim memanfaatkan teknologi keuangan islam, yang dikenal sebagai Fintech Syariah, sebagaimana disebutkan oleh (**Selti Sella and Hendra Riofita 2024**).

Sumber daya manusia dan kualitasnya dapat memengaruhi kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah tentang memanfaatkan orang-orang di perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu (**Tambunan and Pandiangan 2024**).

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia:

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sistem dan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan. Agar proses ini berjalan dengan baik, penting untuk memahami fungsi manajemen. (**Selti Sella and Hendra Riofita 2024**) menjelaskan peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:



UIN SUSKA RIAU

© 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.

Tabel 2.1 Fungsi MSDM

No	Fungsi	Keterangan
1	Perencanaan	Perencanaan adalah ketika Anda melakukan berbagai hal untuk mengetahui berapa banyak pekerja yang Anda butuhkan agar tim Anda dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan. Untuk melakukan ini, Anda harus membuat pilihan tentang apa yang dibutuhkan pekerja Anda, seperti bagaimana mengatur mereka, mengendalikan pekerjaan mereka, membantu mereka berkembang, menyatukan mereka, dan membuat mereka bahagia.
2.	pengorganisasian	Pengorganisasian adalah ketika Anda mengatur pekerja Anda sedemikian rupa sehingga membantu Anda mengelola tugas mereka. Ini termasuk memutuskan bagaimana membagi pekerjaan, bagaimana pekerjaan saling terhubung, siapa yang mendapat tanggung jawab apa, dan bagaimana berbagai bagian perusahaan bekerja sama. Pengorganisasian hanyalah cara untuk membantu Anda mencapai tujuan. Jika Anda mengorganisasi dengan baik, Anda dapat mencapai tujuan Anda dengan lebih lancar.
3.	instruksi	Instruksi adalah proses yang memandu semua pekerja untuk efektif dan efisien dalam rangka mendukung perusahaan, pekerja, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.
4.	Control	Control adalah proses memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi kebijakan bisnis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		dan mengikuti strategi. Strategi terus ditingkatkan jika ada anomaly atau kesalahan
5	Pengembangan	Pengembangan melibatkan peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan kemampuan esensial lainnya yang dimiliki pekerja melalui pembelajaran, pelatihan, dan pertumbuhan. Inisiatif ini dirancang untuk memenuhi tuntutan peran yang ada maupun yang akan datang.
6	Kompensasi	Kompensasi mengacu pada pemberian penghargaan finansial maupun non-finansial, baik berupa uang tunai maupun barang, oleh perusahaan kepada stafnya sebagai pengakuan atas upaya mereka. Nilai-nilai organisasi ini menekankan keadilan dan kesetaraan. Keadilan ditandai dengan keselarasan dengan kinerja pekerjaan, sementara kesetaraan berkaitan dengan pemenuhan persyaratan esensial

2 Kepuasan Kerja

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) menggambarkan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang muncul dari penilaian terhadap karakteristiknya. Seseorang yang mengalami kepuasan kerja tinggi merasa puas dengan pekerjaannya, sementara seseorang yang merasa kepuasan kerjanya rendah mengalami emosi negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Ilham (2009), tingkat kesenangan yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya mencerminkan kondisi mental mereka, yang bisa baik atau buruk dan memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Pengalaman kesenangan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

karyawan pada dasarnya dapat condong ke sisi positif atau negatif, sehingga memengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam tugas dan hasil kerja secara keseluruhan. Lebih lanjut, sikap ini dapat memengaruhi pandangan umum mereka terhadap perusahaan dan kemauan mereka untuk bekerja.

2.2.2 Indicator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sule dan Priansa (2018:172) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi:

- 1) gaji
- 2) promosi
- 3) supervise
- 4) fasilitas tambahan
- 5) penghargaan
- 6) kebijakan dan instruksi kerja
- 7) rekan kerja
- 8) pekerjaan itu sendiri
- 9) komunikasi.

2.2.3 Factor-Faktor Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2016) mencatat bahwa kepuasan kerja bergantung pada beberapa elemen, termasuk:

1. Elemen psikologis yang berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan.
2. Elemen sosial yang berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan dan antara bawahan dengan atasannya.
3. Elemen fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan.
4. Pertimbangan finansial yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Pengaruh Kepemimpinan

Sementara itu, menurut Hendra Sutopo dalam bukunya "Organizational Behavior", kepemimpinan adalah proses yang dinamis; hubungan antara pemimpin dan pengikut bersifat timbal balik dan tumbuh seiring waktu melalui

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

transaksi interpersonal. Namun, fokus masyarakat jelas tertuju pada karakteristik atau perilaku pemimpin (Basyit, 2020).

Kartono dalam Bahrum dkk. (2011) mengartikan kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama sesuai dengan kemampuan orang tersebut dalam memimpin orang lain dalam mencapai tujuan kelompok yang telah ditetapkan.

2.3.2 Indicator Kepemimpinan

Menurut Busro (2017), ada lima indikator kepemimpinan:

1. Menceritakan kemampuan untuk menetapkan aturan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa, siapa, di mana, bagaimana, kapan, dan mengapa tugas tersebut.
2. Sales: Dalam hal instruksi yang diberikan oleh pimpinan kepada pekerja, instruksi ini harus diberikan secara sistematis dan dilakukan dengan cara yang mendukung.
3. Berpartisipasi, pimpinan dan pekerja bekerja sama untuk membuat dan menerapkan keputusan yang telah ditetapkan untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi.
4. Pemimpin delegasi memberikan arahan khusus dan memberikan delegasi kepada karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan arahan (Erlangga, 2021).

2.3.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan

1) Tipe otoritas

Karena berasal dari kata "sent" (diri) dan "kratos", istilah "otokrat" berarti kendali penuh. Kekuasaan absolut dan keharusan untuk mengikuti merupakan fondasi otoritas kepemimpinan; semua aturan dan regulasi ditetapkan tanpa meminta pendapat bawahan dan wajib dipatuhi.

2) Tipe peternaristik

Bagaimana seorang paternalistic leader melihat posisi mereka di perusahaan dapat dipengaruhi oleh apa yang diharapkan dari mereka. Keinginan ini biasanya ditunjukkan dalam keinginan mereka untuk



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.

menjadi tempat di mana orang dapat bertanya, mendapatkan nasihat, dan bertindak sebagai bentuk perlindungan. Dari perspektif prinsip-prinsip organisasi yang dianut, seorang pemimpin yang paternalistik sering kali menempatkan konsep persatuan sebagai prioritas tinggi; dalam organisasi di bawah kepemimpinannya, kepentingan dan perlakuan bersama sangat dihargai. Dengan kata lain, seorang pemimpin berusaha memperlakukan setiap individu dalam organisasi secara adil dan setara.

3) Tipe Kharismatik

Berdasarkan daya tarik pribadi seseorang, kepemimpinan karismatik mampu memengaruhi orang lain dengan menggunakan pesonanya. Salah satu ciri pemimpin karismatik adalah pesonanya yang memikat, yang memungkinkan mereka menarik banyak pengikut. Pemimpin yang sangat karismatik dihargai dan dihormati oleh banyak orang, namun pendukung mereka tidak selalu memberikan alasan yang tepat mengapa mereka disukai. Pemimpin yang memiliki “kekuatan luar biasa” biasanya dianggap karismatik. Dalam organisasi yang dipimpin secara karismatik, bawahan tetap setia dan mengikuti pemimpinnya, meskipun keyakinan, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinannya tampak diktator.

4) Tipe kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis menghormati dan mengagumi pengikutnya, alih-alih takut, karena tindakan mereka dalam kehidupan berorganisasi menginspirasi pengikutnya untuk lebih inovatif dan kreatif. Pemimpin yang demokratis juga mengutamakan individu dan memberikan arahan yang efektif kepada pengikutnya.

5) Tipe Miitteristis

Leaders dengan gaya militer sering menggunakan pendekatan yang biasa digunakan di militer:

- a. Mereka sering menggunakan sistem perintah untuk subordinate mereka
- b. Mereka sering bergantung pada posisi dan posisi mereka untuk mempengaruhi subordinate mereka.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- c. Menyukai formalitas yang berlebihan.
- d. Membutuhkan disiplin yang ketat dari stafnya.
- e. Sulit untuk menerima kritik dari stafnya.
- f. Suka melakukan upacara untuk berbagai situasi.

6) Tipe Laissez Faire (laissez-faire style of leadership)

Dalam pendekatan "laissez-faire" ini, pimpinan memberikan staf sepenuhnya kebebasan untuk menetapkan prosedur dan tugas; mereka juga dapat memilih teman kerja dengan siapa mereka dapat bekerja sama. Semua keputusan ini ditanggung sepenuhnya oleh anggota kelompok atau karyawan pendidikan.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Apa Yang Dimaksud Dengan Budaya Organisasi

Organisasi budaya menjelaskan cara orang melihat elemen dalam sebuah organisasi dan bagaimana setiap elemen bertindak sesuai dengan budaya organisasi (Huda, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2009), organizational culture dapat didefinisikan sebagai kumpulan nilai dan standar tindakan yang dimiliki oleh suatu kelompok, yang berfungsi sebagai pedoman untuk tindakan mereka dan membedakannya dari kelompok lain. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa organizational culture adalah kumpulan norma dan prinsip tindakan yang harus dipahami dan diikuti oleh anggota kelompok tersebut.

2.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2005:485) menyebutkan bahwa Reilly Ill, Chatman, dan Caldwell telah menyarankan bahwa kultur organisasi memiliki tujuh ciri utama:

Inovasi dan risiko, yaitu seberapa banyak karyawan dianjurkan untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko

Attention to Detail: Bagaimana karyawan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian detail;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Orientasi pada Hasil, yang berarti bahwa manajemen lebih memperhatikan hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Orientasi pada Orang, yang berarti bahwa keputusan manajemen mempertimbangkan bagaimana hasil tersebut berdampak pada orang-orang di dalam organisasi.

Orientasi tim, yang berarti bahwa pekerjaan diatur untuk teams daripada individu;

Agresivitas, yang berarti bahwa orang menjadi ganas dan kompetitif daripada santai;

Stability, yaitu seberapa besar fokus operasi organisasi pada mempertahankan keadaan saat ini dibandingkan dengan pertumbuhan

2.4.3 faktor Yang mempengaruhi Budaya Organisasi

budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh enam elemen penting (Wahyuddin et al., 2021). Ini termasuk:

- a. Regulasi perilaku yang diamati, yaitu regulasi yang diamati dalam tindakan anggota kelompok. Anggota suatu organisasi dapat berkomunikasi satu sama lain menggunakan bahasa yang sama, terminologi, atau ritual tertentu.
- Normas, yang merupakan standar perilaku yang sudah ada, seperti standar kinerja pekerjaan.

Dominant values, yang merupakan prinsip inti yang dianut oleh semua anggota organisasi, seperti kualitas produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan tingkat efisiensi yang tinggi.

Filosofi, yaitu ada aturan tentang keyakinan organisasi tentang cara mereka memperlakukan pelanggan dan karyawan, dan

Peraturan, yaitu ada aturan kuat yang terkait dengan kemajuan organisasi.

Iklim organisasi adalah perasaan menyeluruh yang tercermin dan tersampaikan melalui kondisi ruang, cara anggota organisasi berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan diri sendiri, pelanggan, atau orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.4 Indicator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015:14), beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif dan berani mengambil risiko:
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b. Siap mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. Fokus pada hasil, misalnya:
 - a. Menetapkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan
 - b. Mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan
3. Berorientasi pada semua kebutuhan karyawan, seperti:
 - a. memenuhi kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan dan menyelesaikan tugas
 - b. mereka mendukung pencapaian karyawan
4. Berorientasi pada detail dalam tugas, seperti:
 - a. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Ketepatan dalam hasil pekerjaan

2.5 Komunikasi Vertikal

Informasi dalam suatu organisasi berada dalam keadaan aliran yang berkelanjutan, meliputi penciptaan, penyampaian, dan penafsiran pesan, serta proses-proses yang menyebarkan pesan-pesan ini kepada seluruh anggota organisasi. Konsep proses menunjukkan bahwa peristiwa dan hubungan seantiasa bergerak dan bertransformasi; keduanya pada dasarnya dinamis. Hubungan atau peristiwa yang dinamis dicirikan oleh energi dan tindakan. Proses ini bersifat terus-menerus dan terus berkembang, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi bukanlah suatu kejadian terpisah yang berakhir; melainkan merupakan aliran berkelanjutan yang menembus semua tingkat hierarki organisasi.

2.5.1 Komunikasi Vertikal ke Bawah (Downroad Communication)

Komunikasi top-down dicirikan sebagai pertukaran informasi dari atasan (pimpinan) kepada bawahan (karyawan). Jenis komunikasi ini, yang umumnya dikenal sebagai komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi, melibatkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penyampaian informasi dari posisi otoritas yang lebih tinggi (atasan) kepada mereka yang berada di posisi otoritas yang lebih rendah (bawahan).

Menurut Yulianita dalam bukunya "Fundamentals of Public Relations", komunikasi ke bawah didefinisikan sebagai:

Komunikasi yang terjadi dari atasan kepada bawahan, yang menunjukkan bahwa informasi mengalir dari manajemen puncak ke manajemen menengah, selanjutnya ke manajemen tingkat bawah, dan akhirnya ke karyawan operasional (Yulianita, 2007, hlm. 100).

Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi ke bawah, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

- 1) Keterbukaan. Kurangnya keterbukaan di antara para pemimpin dapat menghambat penyampaian pesan dan mengganggu kejelasannya. Disarankan agar para pemimpin memberikan tugas disertai instruksi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang didelegasikan kepada karyawan berjalan sesuai rencana. Hal ini membutuhkan keterbukaan dari para pemimpin terhadap bawahannya.
- 2) Kepercayaan pada Pesan Tertulis. Para pemimpin umumnya lebih menyukai komunikasi tertulis dan format elektronik, seperti buletin, daripada interaksi tatap muka atau lisan. Sebaliknya, karyawan cenderung lebih menyukai komunikasi tatap muka, karena seringkali dianggap lebih transparan.
- 3) Pesan yang Berlebihan. Banyaknya komunikasi tertulis dapat membuat karyawan kewalahan, karena mereka diharuskan untuk meninjau setiap pesan yang dikirim oleh para pemimpin mereka melalui buletin. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mengabaikan banyak pesan, memilih hanya membaca pesan yang mereka anggap penting, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kurangnya informasi penting bagi mereka.
- 4) Waktu: Penyampaian pesan yang efektif membutuhkan waktu yang cermat, yang harus diperhatikan oleh atasan. Mengomunikasikan pesan pada waktu yang tepat kemungkinan besar akan menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu, waktu penyampaian pesan harus

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dipertimbangkan. Disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, memastikan pesan yang dikomunikasikan sesuai dengan tujuan atasan.

- 5) Penyaringan: Bawahan tidak menerima pesan dari atasan begitu saja. Mereka terlebih dahulu menilai pesan-pesan ini untuk mengidentifikasi mana yang penting. Proses penyaringan pesan ini muncul dari beragam persepsi di antara karyawan. (Arni, 2007)

2.5.2 Komunikasi Vertikal ke atas (Upward Communication)

Membangun saluran komunikasi ke atas sangat penting untuk memahami perspektif atau keluhan bawahan terkait perusahaan atau organisasi. Jika kesalahpahaman atau interpretasi negatif muncul dari bawahan mengenai pesan yang disampaikan atasan dan tidak segera ditangani sebagai umpan balik, masalah ini pasti akan berkembang menjadi sikap yang membahayakan kemampuan atasan untuk berkomunikasi secara efektif dengan mereka.

Arni mendefinisikan komunikasi ke atas dalam bukunya "Organizational Communication" sebagai berikut:

Komunikasi ke atas mencakup pesan yang mengalir dari bawahan ke atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi, kecuali mereka yang berada di tingkatan tertinggi, diizinkan untuk berkomunikasi ke atas (Arni, 2007, hlm. 116).

Berdasarkan pesan atau komunikasi yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan mereka, Pace dan Faules, dalam buku mereka, Komunikasi Organisasi: Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan, menyatakan bahwa komunikasi ke atas harus mencakup informasi mengenai aspek-aspek berikut:

Memberikan informasi terbaru kepada bawahan tentang pekerjaan, pencapaian, kemajuan, dan tujuan masa depan mereka.

Mengklarifikasi masalah terkait pekerjaan yang belum terselesaikan yang mungkin memerlukan bantuan bawahan.

Memberikan saran atau ide yang bertujuan untuk meningkatkan unit mereka atau organisasi secara keseluruhan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Menyampaikan pemikiran dan perasaan bawahan mengenai pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi mereka (Pace, 1998, hlm. 190).

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan melibatkan tindakan membimbing orang lain untuk memahami dan menyetujui tindakan yang diperlukan dan metode yang efektif untuk mencapainya, serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif yang bertujuan mencapai tujuan bersama (Susanto, 2017:13).

Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins dkk. (2015:4), keterlibatan karyawan diartikan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai inti mereka. Untuk mempertahankan keterlibatan karyawan, kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung sangatlah penting.

Andri et al. (2011), Bushra Fatima et al. (2011), dan Rehman et al. (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh besar dan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Fahmi (2017:117) menegaskan bahwa “Budaya organisasi muncul dari integrasi gaya budaya dan perilaku setiap individu, membentuk norma dan filosofi baru yang menumbuhkan energi dan kebanggaan kolektif dalam mengatasi tantangan dan tujuan tertentu.”

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumaila & Rossanty (2022) yang menemukan bahwa faktor budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsal (2021).

2.6.3 Pengaruh komunikasi Vertikal dengan Kepuasan Kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Komunikasi vertikal mengacu pada metode penyampaian informasi antar individu yang menduduki berbagai tingkatan hierarki, termasuk atasan dan bawahan. Proses ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan pelaksanaan tugas dalam organisasi (Haryati, 2021).

Berdasarkan penilaian validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemanfaatan arus komunikasi vertikal berpengaruh terhadap efektivitas organisasi IMM.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan islam terhadap Pengaruh Kepemimpinan

Jelas bahwa kepemimpinan para pengikut Nabi Muhammad SAW tidak dapat menggambarkan kepemimpinan islam secara memadai, terutama efek dari proses ini. Sebuah bagian dari al-Qur'an yang mengajarkan umatnya tentang sifat dan perilaku seseorang yang ditugaskan untuk memimpin tugas dan kewajibannya dan yang mengabdikan diri kepadanya sebagai pembimbing.

Padangan islam terhadap kepemimpinan dijelaskan didalam Al-Qur'an pada surat An-Nisa ayat 58

اللَّهُ أَنَّ يَعْلَمِ تَحْكُمُوا أَنَّ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتِنِّي وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَاتِ تُؤْمِنُوا أَنْ يَأْمُرُكُمُ اللَّهُ أَنَّ
بَصِيرَتِنِّي سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ أَنَّ يَعْلَمُ نِعْمَةً

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Makna arti surah tersebut ayat adalah Amanat Allah terhadap hamba-nya ialah melaksanakan segala suatu yang Dia perintahkan serta menjauhi larangannya. Sementara itu, amanat seseorang manusia terhadap sesamanya seperti mengembalikan titipan seseorang, memelihara rahasia dan bersikap adil

2.7.2 Pandangan islam terhadap Budaya Organisasi

Dalam al-Qur'an telah dijelaskan surat Ali-Imran ayat 103

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

فَاصْبِحْتُمْ قُلُوبُكُمْ بَيْنَ فَالَّفَتَ أَعْدَاءَ كُنْتُمْ إِذْ عَلَيْكُمُ اللَّهُ نِعْمَتٌ وَادْكُرُوا تَقْرَفُوا وَلَا جَمِيعًا اللَّهُ بِحِلٍ وَاعْصِمْتُمْ
تَهْتَوْنَ لَعَلَّكُمْ أَيْتُهُ لَكُمُ اللَّهُ يُبَيِّنُ كَذَلِكَ مِنْهَا فَانْقَذَكُمُ النَّارُ مِنْ حُرْفَةِ شَفَا عَلَى وَكُنْتُمْ أَخْوَانًا بِنَعْمَتِهِ

Artinya : Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (**QS. Ali 'Imran ayat 103**)

2.7.3 Pandangan Islam Terhadap komunikasi Vertikal

Dalam Al-Qur'an telah di jelaskan surat An-Nisa ayat 9

سَدِينَا قُولًا وَلَيَقُولُوا اللَّهُ فَلَيَقُولُوا عَلَيْهِمْ خَافُوا ضِعْفًا ذُرِّيَّةً خَافِهِمْ مِنْ تَرَكُوا لَوْ الَّذِينَ وَلَيَخْشَ

Artinya : Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (**QS. An-Nisa' ayat 9**)

2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan kerja

Dalam Firman Allah SWT surat At-Taubah 105

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبْيَكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبُ عِلْمٌ إِلَى وَسْتَرَدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمُ اللَّهُ فَسِيرَى اعْمَلُوا وَقُلْ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (**QS. At-Taubah ayat 105**)

2.7.5 Penilitian Terdahulu

Penilitian terdahulu akan menjadi rujukan dalam penilitian sekarang 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.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penilitian	Variabel	Hasil Penilitian
1.	N Khowama riyah, W Saddewis asi... - Journal of Managem ent..., 2024	Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Mediasi motivasi Kerja Pada Pegawai DISPORABUDPAR GROBOGAN	X1:Pengaruh gaya kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Disiplin Kerja Y : Motivasi	Temuan penelitian tentang motivasi , budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan pengaruh besar terhadao disiplin kerja karyawan DISPORABUDP AR GROBOGAN
2.	S Abgraini , H Heliyani – Innovativ e: Journal OG Social Science.., 2023	Perbedaan : Variabel X1,X3 dan Y menunjukkan bagaimana penilitian penulis menggunakan pengaruh kepemimpinan (X1), komunikasi vertical (X3), dan pengaruh kepemimpinan (Y), sedangkan yang pertama menggunakan Pengaruh gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Motivasi.	X1:Pengaruh Kepemimpinan Transformasional X2: Komunikasi X3: Budaya Organisasi Y: Kepuasan kerja	Menurut temuan penilitian tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS, sedang komunikasi dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signfikan (Studi Kasus: Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	<p>Perbedaan :</p> <p>Variabel X1 dan X2 menunjukkan bagaimana penilitian penulis berbeda dari penilitian penulis berbeda dari penilitian sebelumnya dimana yang pertama menggunakan pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi, sedangkan yang terakhir menggunakan budaya organisasi (X2) , kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Vertikal (X3)</p>		
NIPA PUTRI - (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Bintang Bali Resort And Spa Di Kuta Kabupaten Badung	X1 : Pengaruh Budaya Organisasi X2 : Komunikasi X3 : Lingkungan kerja Fisik Y : Kepuasan kerja	Menurut temuan penelitian, kepuasan kerja karyawan di Hotel Bintang Bali Resort And Spa di kuta dipengaruhi secara positif dan signfikan oleh budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik Kabupaten Bandung
	<p>Perbedaan :</p> <p>Sebagaimana dapat diamati dari varibel X1, X2 dan X3, penulis menggunakan pengaruh kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi vertical (X3), sedangkan penilitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja</p>		
IGSJ SAKTI - 2024	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASTRA HONDA MOTOR di Denpasar	X1 : Pengaruh Komunikasi X2: Budaya Organisasi X3: Konflik Y: Kinerja karyawan	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi budaya perusahaan, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi secara negative oleh konflik, menurut temuan penilitian PT. ASTRA HONDA MOTOR di Denpasar

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	<p>Perbedaan :</p> <p>Veriable X1, X3 dan Y menunjukkan perbedaan antara penilitian penulis dengan penilitian sebelumnya yang menggunakan pengaruh komunikasi, konflik, dan kinerj karyawan, sedangkan penulis menggunakan komunikasi vertical (X3), pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (Y)</p>		
6	<p>A Puspitasasri - 2024</p> <p>Pengaruh kepemimpinan visioner dan komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Pawyatan Daha 1 Kediri</p>	<p>X1 : Pengaruh kepemimpinan visioner X2 : komunikasi Organisasi Y : Kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penilitian ini Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan kepuasan berpengaruh positif Pada Guru di SMK Pawyatan Daha 1 Kediri</p>
	Perbedaan:		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

	<p>Variabel X1, X2 dan Z menunjukkan bagaimana penilitian penulis berbeda dari penelitian sebelumnya, yang menggunakan pengaruh kinerja, motivasi, dan kompetensi: sebaliknya, penulis menggunakan pengaruh kepuasan kerja (Y), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan (X1)</p>	<p>AF Romadlon i - 2024</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Kidung Konveksi Prajegan Sukorejo Ponorogo</p>	<p>X1 : Pengaruh kepemim pinan X2 : Lingku ngan X3 : Kompe nsasi Y : Kepua san kerja Karya wan</p>	<p>Kepuasan kerja karyawan di kidung Convection secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, dan kompensasi sekaligus. Penorogo prajegan sukorejo</p>
	<p>Perbedaan :</p> <p>Factor X2, X3 dan Y menunjukkan bagaimana penilitian penulis berbeda dari penelitian lain yang menggunakan lingkungan, kompenasi, dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi (X2), Komunikasi Vertikal (X3), dan Kepuasan Kerja (Y).</p>	<p>U Ulvania - 2022</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Staff Tata Usaha (Studi Kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Sungayang)</p>	<p>X1 : Pengaruh kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>Temuan penilitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dan staf administrasi dipengaruhi secara positif dan signfikan oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja (Studi kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Sungayang)</p>
	<p>Perbedaan :</p> <p>Factor X2 dan X3 menunjukkan bagaimana penilitian penulis berbeda dari penelitian sebelumnya yang menggunakan motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan yang terakhir menggunakan budaya organisasi (X2) dan komunikasi vertical (X3)</p>	<p>NMP</p>	<p>Kepemimpinan,</p> <p>X1 : Kepemimpinan</p>	<p>Temuan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

10	SILAEN, S.H. (2023)	Perbedaan: Variabel X1,X2 dan Y menunjukkan bagaimana penilitian yang ditulis dan penilitian sebelumnya menggunakan kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan penulis menggunakan komunikasi Vertikal (X20), Pengaruh Kepemimpinan (X1), dan Kepuasan kerja (Y)	X1 : pengaruh komunikasi Pimpinan X2 : Beban Kerja Y : Kepuasan Kerja	Hasil penilitian tentang bagaimana kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan dipengaruhi oleh komunikasi, beban kerja, efek positif, dan pengaruh yang signifikan
10	Aryawati, IN Aristana – Journal Research Of., 2020	Perbedaan: Komunikasi Dan Kepuasan kerja Karyawan Di villa The Layar Seminyak	X2 : Komunikasi Y : Kepuasan kerja Karyawan	penilitian bahwa komunikasi dan kepemimpinan meningkatkan kepuasan pekerja dan Villa The Layar Seminyak

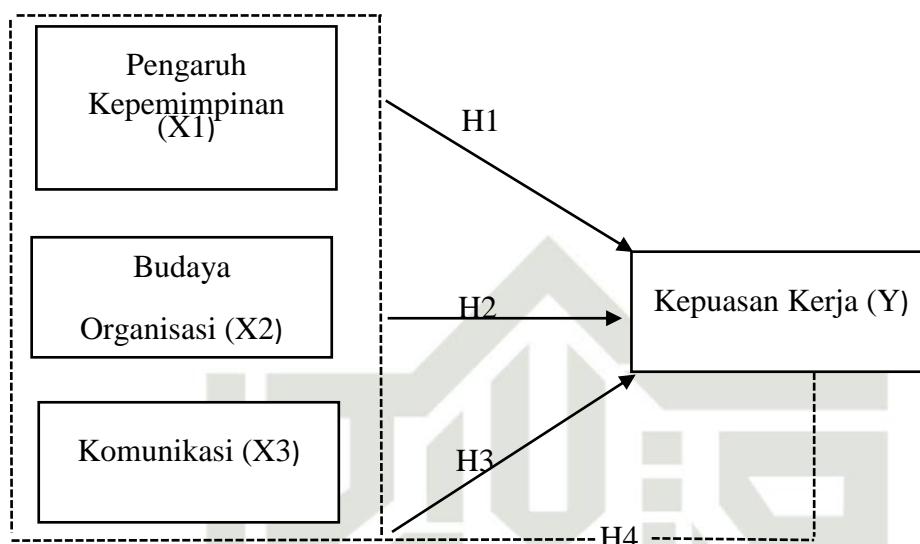
2.8 Kerangka pemikiran

Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), proses ini adalah proses dimana tindakan pencegahan di ambil pada kenyataannya pengaturan dalam melakukan memfasilitasi penyajian pertanyaan dalam penelitian dan penelitian penyelidikan masalah dengan masalah dan konteks kasual, dan melakukan penelitian ini.

Kerangka pemikiran di penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan komunikasi (X3), terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penilitian

Keterangan :

- : Berpengaruh secara parsial
 → : Berpengaruh secara simulan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Table yang dikenal sebagai konsep Operasional Variabel memberikan definisi dan indikasi variabel independent, seperti Komunikasi Vertikal (X3), Budaya Organisasi (X2), dan pengaruh kepemimpinan (X1), serta variabel dependen, seperti kepuasan kerja (Y).

Table 2.3 Konsep Operasional Variabel Penilitian

No	variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Emosi di tempat kerja yang dipengaruhi oleh hal-hal seperti gaji dan tunjangan, peluang	1. Survey 2. Tempat kerja 3. Kemajuan 4. Rekan kerja yang membantu 5. Pekerjaan ini melelahkan secara intelektual. 6. Insentif	Likert Yuniarsih (2017:26)



© 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.

		untuk pertumbuhan professional, koneksi dengan rekan kerja, pekerjaan, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan, kualitas pengawasan emosi yang terkait dengan usia, Kesehatan, kemampuan, informasi, dll. Pada tahun 2017, Mangkunegara (2017:17)		
	Pengaruh Kepemimpinan (X1)	Mempengaruhi sejumlah besar orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, memberikan arahan atau arahan, atau melakukan kegiatan yang memotivasi orang lain untuk bertindak atau bereaksi dengan cara yang membawa perubahan yang baik adalah apa artinya menjadi seorang pemimpin, buat tujuan pencapaian, kemampuan tujuan organisasi, dan kepercayaan dan dukungan bawahan untuk membantu anda mencapai DuBrin (2005:3) .	<ol style="list-style-type: none">1. Bersifat Adil2. Menyarankan saran3. Dorongan tujuan4. Katalis5. Membangun rasa aman6. Sebagai representasi rakyat7. Sumber inspirasional8. Menghargai Berskip Rival (2005:53)	Likert
	Budaya Organisasi (X2)	Keyakinan, sikap, dan nilai-nilai yang dipupuk dalam suatu organisasi, serta budaya bagaimana kita melakukan sesuatu disini,	<ol style="list-style-type: none">1. Integritas2. Konsistensi3. Professional4. Tanggung jawab5. Komunikasi Mudhar (2020:307)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Semuanya merupakan bagian dari budaya organisasi. Sedarmayanti (2018:75)	Komunikasi Vertical (X3)	Komunikasi vertical adalah komunikasi dari mutuality. Dalam komunikasi vertical memberikan kepada pimpinan instruksi-instruksi, penjelasan-penjelasan-penjelasan, orang lain dengan bawahannya. Sementara itu ia memiliki laporan bawahan, saran, keluhan dan semua yang dipimpinnya. Effendy (1993:158)	1. Sadar 2. Kesenangan 3. Mempengaruhi disposisi 4. Kemitraan yang sehat 5. Ambil Tindakan Sutardji (2016: 10-11)	Likert
---	--------------------------	--	---	--------

2.10 Hipotesis

Hipotesis menurut politiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pertanyaan orang lain dengan bawahannya. Sementara itu, ia memiliki laporan bawahan, saran, keluhan dan semua yang dipimpinnya.

Berdasarkan latar belakang masalah, telaah Pustaka, dan kerangka pemikiran yang masih bersifat teoritis, dan mengembangkan penulis penulisan maka penulis merumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Siagian dkk. (2018) dalam studi mereka menegaskan hal serupa: terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor motivasi bagi karyawan dan mewakili keadaan emosional, yang bisa positif maupun negatif. Oleh karena itu, organisasi harus mengenali dan memenuhi semua kebutuhan 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.

Seorang pemimpin diharapkan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja.

H1 : diyakini bahwa Pengaruh kepemimpinan secara signifikan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III

2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan temuan penelitian yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berperan penting dalam memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Schein (1991:122) yang menyatakan bahwa $\geq\%$ kepuasan individu tercermin dalam interaksi dan komunikasi interpersonal yang efektif, sosialisasi individu yang sukses, dan peningkatan produktivitas.

H2 : Budaya Organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara IV Regional III.

3. Komunikasi Vertikal (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini tervalidasi dan dapat diterima. Tren positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi yang dilakukan oleh Hotel Danau Toba Internasional Medan akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H3: diyakini faktor Komunikasi Vertikal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT> Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), & Komunikasi vertical (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Yakup (2017) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh peran budaya organisasi sebagai kerangka kerja perilaku karyawan, yang memandu interaksi dengan rekan kerja,



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.

organisasi lain, dan proses pengambilan keputusan. Kepuasan kerja tercapai ketika ekspektasi pekerjaan terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh empiris langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dianut oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, semakin tinggi pula tingkat kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

H4: Di duga faktor Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Vertikal secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara III

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

METODELOGI PENITITIAN

3.1 Lokasi Penititian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penititian ini, penulis melakukan Penititian yang berlokasi pada Kantor PT Perkebunan Nusantara V Regional III JLN. RAMBUTAN NO.43 PEKANBARU

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Dalam penititian ini, jenis data yang dan merupakan data kuantitatif. Menurut **Kuncoro (2021)**, data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung dari perspektif, informasi atau penjelasan dalam bentuk angka .

b. Sumber Data

• Data Primer

Data primer adalah data yang diberikan langsung oleh sumber kepada orang yang mengumpulkan data. Dalam hal ini, data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lokasi atau sumber yang digunakan untuk melakukan penititian (Ningtyas 2014)

• Data Sekunder

Data sekunder berasal dari sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada penerima data, seperti melalui dokumen atau orang lain. Sumber data seperti ini dapat ditemukan dengan cepat (Nigtyas 2014)

3.3 Teknik pengumpulan data

Mdetode perekaman data untuk pengumpulan data yang digunakan tentang dampak kepemimpinan, Budaya Organisasi & Komunikasi Vertikal terhadap kepuasan kerja adalah :

a. Observasi

Menurut **Yusuf (2013:384) Dalam (Syari 2022)**(kunci untuk pengamatan yang berhasil sebagai teknologi pengumpulan data adalah peniliti itu sendiri, karena peniliti melihat dan mendengarkan objek penititian dan kemudian peniliti menyimpulkan dari apa yang diamati.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

b. Wawancara

Sugiyono (2018:467) Dalam (Syari 2022) menegaskan bahwa wawancara semacam ini sudah diklasifikasikan sebagai wawancara mendalam. Berbeda dengan wawancara terorganisir, wawancara dilakukan dengan melepaskan pertanyaan sampai memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

3.4 Populasi dan Sampel**a. Populasi**

Populasi dapat didefinisikan sebagai orang , objek, atau hal yang dianggap sebagai sampel penelitian berdasarkan kriteria masalah yang diteliti . Populasi adalah sekelompok individu atau subjek dalam suatu wilayah dan waktu tertentu yang memiliki kualitas yang sesuai untuk observasi atau penelitian .

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampel tidak mungkin, yang berarti bahwa sampel tidak memiliki peluang yang sama untuk setiap populasi yang diambil sebagai sampel . Jenis sampel ini terdiri dari sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball (SYARI 2022).

3.5 Analisis Data

Menurut(Rizal 2021), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap , opini , dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial . Penggunaan Skala Likert bertujuan untuk mengubah data dari kualitatif menjadi kuantitatif , sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis .

Tabel 3.1 skla likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Uji kualitas data**a. Uji Validitas Data**

Validitas dirancang untuk mengukur pertanyaan yang diukur dan memberikan kejelasan mengenai hasil yang diukur . Oleh karena itu , dapat dikatakan bahwa semakin tinggi efektivitas suatu pengukuran , semakin baik pula kesesuaian hasilnya dengan target . Menurut Sugiyono (2016), data yang valid adalah data (tidak ada perbedaan) antara data yang ditemukan dalam objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa baik suatu instrumen pengukuran (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan . Hal ini dilakukan dengan mengorelasikan skor total dari jumlah skor semua pertanyaan . Data ditabulasi , kemudian analisis faktor dilakukan untuk menunjukkan validitas konstruk dengan menggunakan metode korelasi sederhana (r hitung) , yaitu mengorelasikan skor faktor dengan skor total .

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2016) , pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir - butir pernyataan yang valid . Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat reliabilitasnya dapat menunjukkan hasil yang konsisten . Program komputer SPSS menawarkan kemampuan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) pada pertanyaan dari semua variabel . Dalam penelitian ini , uji Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas kuesioner . Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r dengan nilai konstan (0,6) , yang juga dikenal sebagai r alpha dalam pengujian reliabilitas , dengan ketentuan bahwa jika r alpha > konstan (0,6) , maka pertanyaan tersebut reliabel .

3.7 Uji asumsi klasik**a) Uji Normalitas**

Menurut Purnomo (2017:108), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki nilai residu yang terdistribusi normal.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Model regresi yang baik memiliki nilai residu yang terdistribusi normal dengan melihat distribusi data pada sumbu diagonal pada plot P-P normal dari grafik residu standar regresi atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu sampel. Dengan menggunakan metode grafis, residual normality test dilakukan dengan melihat distribusi data pada sumbu diagonal dalam plot normal P-P regression standardized residual graph. Ini digunakan sebagai basis untuk membuat keputusan bahwa, jika poin tersebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual adalah normal.

Menurut Machali (2015), normalitas diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria berikut:

1. signifikansi lebih dari 0.05 menunjukkan distribusi normal data
 2. signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan distribusi tidak normal.
- b) Uji Multikorelasi

Fakta bahwa ada linear hubungan antara independent variables X dalam suatu model multiple regression disebut multicollinearity. Jika ada linear hubungan sempurna antara independent variables X dalam model multiple regression tersebut, maka variabilitas tersebut berada dalam double collinearity yang sempurna (Basuki, 2015).

Menurut Jane (2015), multikolinearitas tes bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi atau ideal antara independent variables dalam model regression. Duli (2019:120) menyatakan bahwa ada dua cara yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang multikolinearitas tes:

Melihat nilai:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
 2. Jika nilai tolerance $< 0,10$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroscedasticity adalah adanya variasi residual yang tidak sama untuk setiap observasi dalam a regression model. The heteroscedasticity test digunakan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mengetahui apakah ada perbedaan dari konvensional asumsi regression (Basuki, 2015).

Menurut Duli (2019:122) Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketimpangan varians dari residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika hasilnya sama maka disebut Homoskedastisitas, dan jika hasilnya berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Selain itu, jika ada perbedaan, hal itu disebut heteroscedasticity. Jika model regression yang baik tidak mengalami heteroscedasticity, adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> a = 0,05$ kesimpulannya yaitu tidak heteroskedastisitas.
 2. Jika nilai signifikansi $< a = 0,05$, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.
- d) Regresi Lenier berganda

Model analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut: Machali (2015) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah alat untuk memprediksi nilai pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Hal ini dilakukan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- | | |
|------------|----------------------------------|
| Y | = Pembiayaan Mudharabaha |
| a | = Konstanta |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| X_1 | = Dana Pihak Ketiga |
| X_2 | = Non performing financinge |
| ϵ | = variabel gangguan (error term) |

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parstial (Uji 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.

Pengaruh masing-masing variabel independen diukur dengan uji-t (Basuki, 2015). Menurut Zaenuddin (2018:187), nilai t-tabel dibandingkan dengan nilai t hitung pada tingkat keyakinan $(1-\alpha) \times 100\%$ dan derajat kebebasan $n-k$, yaitu jumlah observasi dikurangi jumlah parameter. Menurut Machali (2015), kriteria pengujian t-test adalah sebagai berikut: jika nilai t lebih besar atau sama dengan t table, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai t lebih rendah atau sama dengan t table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

1. Jika Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 Diterima
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.8.2 Uji parsial (Uji F)

Dalam analisis regresi linier berganda, uji F bertujuan untuk menemukan pengaruh simultan variabel-variabel independen, seperti yang ditunjukkan dalam tabel Analisis Varians (ANOVA) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Basuki, 2015). Menurut Zaenuddin (2018:190), nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F pada tabel, dengan df (penyebut) $n-k$ dan df (nominator) $k-1$.

Uji kaidah signifikansi bergantung pada nilai F. Menurut Machali (2015), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti signifikan; sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak signifikan.

Kriteria pengujian (Berdasarkan signifikansi):

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.8 Koefesien Determinasi R²

Basuki (2015) menyatakan bahwa coefficient of determination (R^2) adalah ukuran yang menjelaskan hubungan antara the dependent variable (Y) dan the independent variable (X) dalam suatu model. The coefficient of determination juga menunjukkan seberapa banyak variasi yang disebabkan oleh the independent variable, dan nilainya berkisar antara 0 dan 1

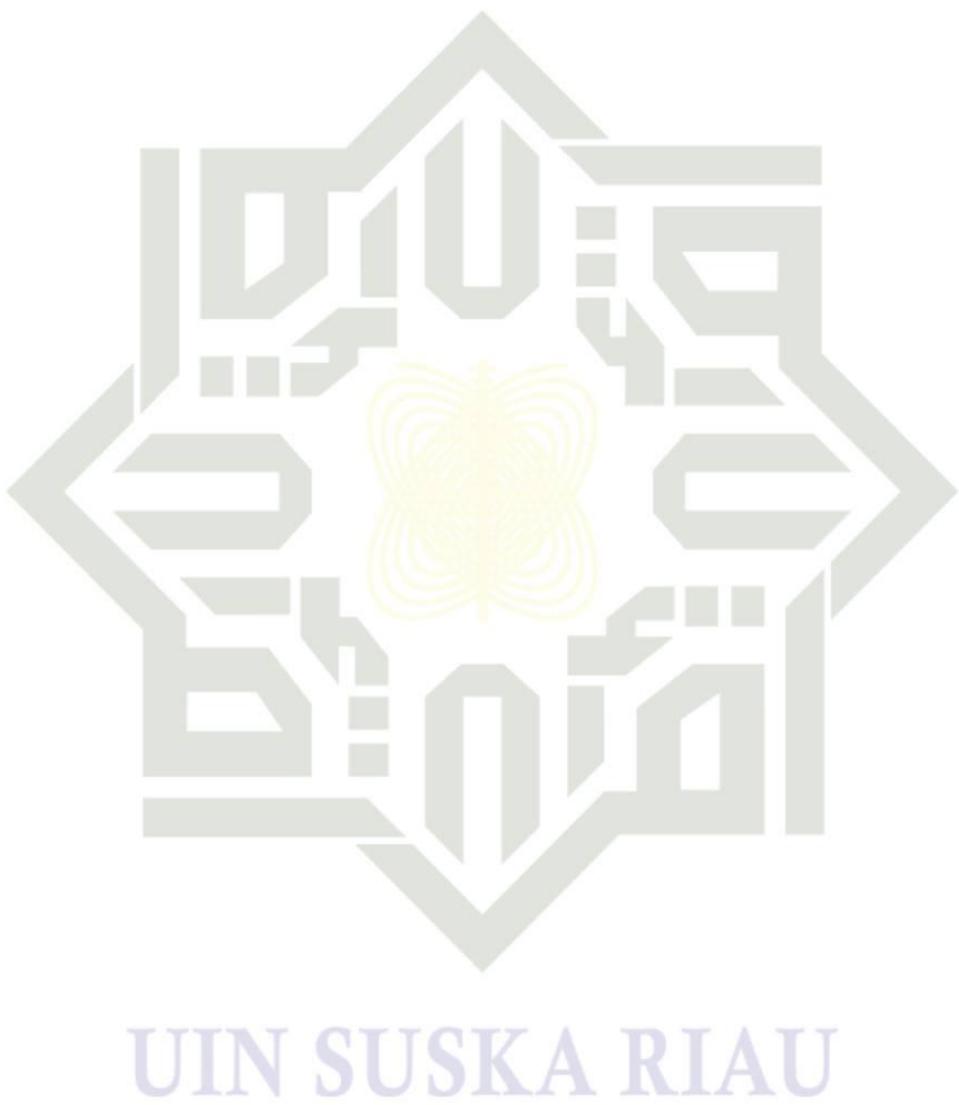


UIN SUSKA RIAU

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.

Menurut Zaenuddin (2018:190), nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai mendekati nol menunjukkan bahwa garis regresi lebih baik karena menjelaskan data aktual, tetapi nilai yang mendekati nol berarti garis regresi lebih buruk (Basuki, 2015).





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

4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV

Provinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang Penyelenggaraan Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara IV (tahun 1996 nomor 16) dengan akte notaris Harun Kamil, SH, Nomor 38 tanggal 11 Maret 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT. Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis dan Indra Giri Hulu. Hal ini juga disesuaikan dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret dan No. 225/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996.

Tindak lanjut dari PP No. 10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun-kebun bekas PTP II, IV dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV berlokasi di Provinsi Riau yang tepatnya terletak di jalan Rambutan Pekanbaru.

4.2 Wilayah Operasi

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan salah satu perusahaan negara, yaitu BUMN yang berada di provinsi Riau, perusahaan ini hingga sekarang telah mengelola 49 unit kerja yang kesemuanya tersebar di Provinsi Riau. Kesemuanya termasuk kedalam satu badan usaha yang besar dan kompleks yaitu PT. Perkebunan Nusantara V.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

PT. Perkebunan Nusantara V ini bernaung di bawah wadah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibawah pengawasan Kementerian Republik Indonesia. Rincian unit usaha PT. Perkebunan Nusantara ini yaitu terdiri dari :

- 1) Satu unit kantor pusat di Pekanbaru
- 2) Enam unit kantor bisnis strategis (UBS)
- 3) Dua puluh enam unit kebun Inti/Plasma
- 4) Dua belas unit pabrik kelapa sawit (PKS)
- 5) Unit tambahan berupa 3 unit rumah sakit

PT. Perkebunan Nusantara V sekarang memiliki area wilayah seluas 154.635 Ha. Areal seluas ini di kelola sendiri oleh perusahaan, wilayah areal perusahaan tersebut terdiri dari 80.138 Ha lahan sendiri/inti dan 74.497 Ha lahan plasma. Komoditas produksi yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V ini, terdiri dari produksi minyak kelapa sawit dan produksi karet.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Pada suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, diperlukan suatu struktur organisasi dimana para karyawan, usaha-usaha dikoordinasikan serta tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan bekerjasama atas dasar pembagian tugas dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu. Di dalam suatu perusahaan, manajemen mempunyai hubungan yang erat dengan organisasi. setiap organisasi harus mempunyai manajemen agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Untuk itu maka diperlukan struktur organisasi yang merupakan suatu alat manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik. Dengan adanya struktur organasasi yang baik dalam suatu perusahaan, maka pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai didalam perusahaan tersebut dapat diketahui secara jelas menurut susunan dari struktur organisasi seperti tergambarakan dalam tabel 4.1 berikut ini.

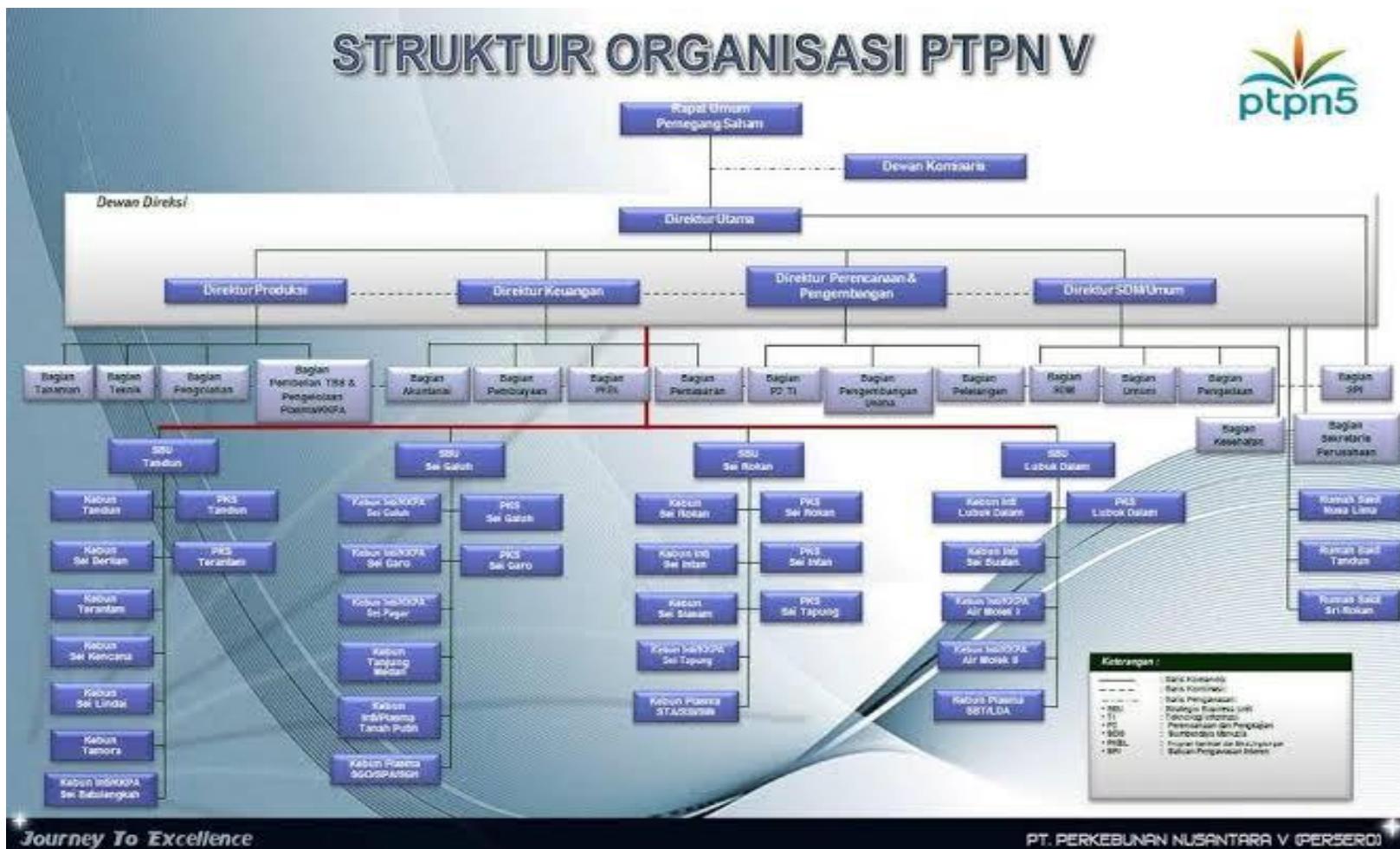


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4.4 Urain tugas PT. Perkebunan Nusantara IV

Bersarkan struktur organisasi yang tergambar pada gambar 4.I maka dapat duraikan bagian yang ada dalam struktur oraganisasi perusahaan tersebut sebagai berikut :

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS adalah pimpinan tertinggi yang membawahi Dewan Komisaris, Direktur, serta setingkat dibawahnya. Tugas dan wewenang RUPS adalah:

- a) Mengangkat dan menghentikan Dewan Komisaris.
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/asset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan.
- c) Mengawasi Dewan Komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham

2. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris terdiri dari 1 Komisaris Utama dan 4 Komisaris anggota yang bertugas untuk mengawasi pekerjaan Direktur Utama. Tugas dan Wewenang Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan nasehat kepada pimpinan.
- b) Membantu pimpinan didalam menginvestasikan dana perusahaan.
- c) Mengawasi jalannya perusahaan. Direktur utama bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui Dewan Komisaris.

3. Direktur Utama

Berfungsi untuk mengambil keputusan dan penanggung jawab utama atas jalannya Pelaksanaan Operasional Perusahaan Secara teratur, terarah dan terpadu.

Tugas dan Wewenang Direktur Utama :

- a) Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur didalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, Menteri Pertanian selaku kuasa Pemegang Saham dan Dewan Komisaris.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota Direksi dan mengawasi secara umum.
- c) Bersama-sama dengan anggota Direksi lainnya mewakili prusahaan didalam dan diluar pengadilan.
- d) Bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris
- e) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.

4. Direktur Produksi

Berfungsi dalam mengelola bidang tanaman, Produksi, teknik, Pengolahan dan lainnya yang berkaitan dengan fungsi tersebut diatas. Tugas dan wewenang Direktur Produksi :

- a. Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang tercantum dalam kebijaksanaan Direksi.
- b. Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha Dan sarana pendukungnya mencakup tanaman.
- c. Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan Direksi.
- d. Melaksanakan rencana rehabilitasi dan investasi dibidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.

Direktur Produksi bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.

5. Direktur Keuangan

Direktur Keuangan khusus mengelola bagian keuangan perusahaan.Tugas dan wewenang Direktur Keuangan :

- a. Menyusun perencanaan dibidang keuangan.
- b. Menetapkan Administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan.



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.

- c. Mengelola Administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu.
- d. Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang bidangnya.

Direktur keuangan bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.

6. Direktur Sumber Daya Manusia

Berfungsi dalam mengelola bidang ketenaga kerjaandan umum serta pembinaan usaha kecil dan Koperasi. Tugas dan wewenang Direktur SDM:

- a. Menyusun perencanaan dibidang ketenagakerjaan dan masalah umum serta kesejahteraan karyawan
- b. Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan dibidang yang dikelolanya.
- c. Mengelola sumber daya manusia yang ada secara umum
- d. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidangbidang yang dikelolanya. Direktur SDM bertanggung jawab kepada Direktur Utma dan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

7. Direktur Pemasaran

Berfungsi dalam mengelola bidang pemasaran perusahaan yang mencakup pengadaan dan penjualan barang Tugas dan wewenang Direktur Pemasaran:

- a. Menyusun perencanaan dibidang Pemasaran.
- b. Menetapkan ketentuan-ketentuan dibidang pemasaran.
- c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang tersebut diatas

.Direktur Pemasaran bertanggung jawab terhadap Direktur Utama dan Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.



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

8. Bagian Tanaman

Tugas dan wewenang bagian Tanaman adalah :

- a. Menyusun rencana jangka pendek (anggaran belanja) dalam bidang tanaman dan produksi.
- b. Menyelenggarakan pengadaan bahan-bahan tanaman.Bagian Tanaman bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

9. Bagian Teknik

Tugas dan wewenang bagian Teknik adalah :

- a. Membantu Direksi melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin, sipi/bangunan baik dari kebun sendiri (inti) maupun dikebun pelasura (pir) dan daerah pengembangan.
- b. Membuat rencana perawatan/pemeliharaan mesin-mesin, traksi dan bangunan sipil.

10. Bagian KeuanganTugas dan wewenang bagian Keuangan adalah:

- a. Membuat laporan kepada Direksi mengenai realisasi keuangan serta menyelenggarakan administrasi keuangan dan barang-barang kebutuhan masyarakat
- b. Mengurus hal-hal yang berhubungan dengan asuransi perusahaan.
- c. Bekerjasama dengan bagian pemasaran hasil dan pemasukan uang dan pengendalian/pengeluaran untuk kebutuhan perusahaan.

Bagian Keuangan bertanggung jawab kepada Direktur Keuangan.

11. Bagian Akuntansi

Tugas dan wewenang Bagian Akuntansi adalah:

- a) Menyelenggarakan Akuntansi Keuangan dan Akuntansi Biaya serta membuat laporan keuangan.
- b) Menyelenggarakan pembuatan informasi manajemen, penyusunan laporan keuangan, analisa laporan keuangan dan analisa biaya.

Bagian Akuntansi bertanggung jawab kepada Direktur Keuangan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

12. Bagian Pemasaran

Tugas dan wewenang Bagian Pemasaran adalah:

- a. Menyusun rencana penjualan, melakukan proses penjualan serta menyiapkan administrasi penjualan sebagaimana ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- b. Menentukan Monitoring persediaan komoditi dan produk baik digudang/kebun, pabrik industri hilir atau tangki penyimpanan kebun atau instansi perantara serta membuat laporan penjualan secara periodik sesuai kebutuhan.

13. Bagian Sumber Daya Manusia

Tugas dan Wewenang bagian Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Menyusun rencana Jangka panjang dan jangka pendek Pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan.
- b. Merumuskan kebijakan program pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan pelatihan).

14. Bagian Umum

Tugas dan Wewenang Bagian Umum adalah :

- a. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan staf dan non staf
- b. Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasian
- c. Melaksanakan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja
- d. Merumuskan kerja sama dan kebijakan pengamanan diajaran perusahaan dan mengadakan hubungan kerja sama dengan apparat keamanan/pemerintah

.Bagian Umum bertanggung jawab kepada Direktur Sumber Daya Manusia

15. Bagian Pengadaan

Tugas dan wewenang bagian Pengadaan adalah :



UN 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.

- a. Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya harus melalui kantor Direksi serta merumusakan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundangundangan yang berlaku.
- b. Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan dibidang pengadaan barang dan jasa.

Bagian Pengadaan bertanggung jawab kepada Direktur Keuangan.

16. Bagian Teknologi Informasi (TI)

Tugas dan wewenang bagian Teknologi Informasi adalah:

- a. Merumuskan rencana induk pengolahan data dan system informasi perusahaan.
- b. Menyusun laporan manajemen bersama bagian-bagian terkait dalam terbentuk basis Internet sesuai tugas pokok manajemen produk, Operasi, keuangan, pemasaran dan sumber daya manusia.
- c. Memberi masukan kepada Direksi dalam bentuk kerangka system informasi Eksekutif dan sistem pendukung keputusan.
- d. Memberi masukan kepada perangkat manajemen dan manajemen mikro ditingkat kebun/unit dan Rumah Sakit dalam rangka membangun jaringan komunikasi data berbasis computer.

Bagian Teknologi Informasi bertanggung jawab kepada Direktur Produksi

17. Bagian Sekretariat

Perusahaan Tugas dan wewenang bagian sekretariat perusahaan adalah:

- a) Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat Direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi.
- b) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor Direksi, Transformasi kantor Direksi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

18. Bagian Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK)

Tugas dan wewenang bagian Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK) adalah:

- a) Melaksanakan Pembinaan untuk meningkatkan kemampuan manajerial pengusaha kecil dan koperasi yang berada di sekitar lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- b) Mengidentifikasi usaha-usaha kecil dan koperasi yang mempunyai potensi yang dibina dan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Bagian Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi bertanggung jawab kepada direktur utama

4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V di samping mengelola kebun sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar), kelapa sawit dan karet dari kebun plasma. Untuk pengolahan hasil produksi, perusahaan memiliki pabrik kelapa sawit dan pengolahan karet. Hasil dari perkebunan akan diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dan inti sawit. Semua hasil produksi akan dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama seluruh BUMN Perkebunan (PTPN I-PTPN XIV) membentuk Kantor Pemasaran Bersama (KPB) PTPN I-PTPN XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indoham di Jerman. Jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu minyak sawit (crude palm oil), inti sawit (palm kernel oil), dan karet.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN****6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak manajemen, khususnya pimpinan langsung di unit kerja, memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan serta motivasi secara konsisten akan menumbuhkan rasa nyaman, aman, dan dihargai di kalangan karyawan. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan individu dalam menjalankan tugas sehari-hari.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dan positif, seperti adanya nilai-nilai kerja sama, keterbukaan, tanggung jawab, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan, terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang ditopang oleh budaya organisasi yang sehat dapat membangun rasa memiliki, meningkatkan motivasi intrinsik, dan pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Budaya kerja di PTPN IV Regional III Pekanbaru yang konsisten dengan nilai-nilai korporat mampu memberikan dampak positif terhadap persepsi dan sikap kerja karyawan.

3. Komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi vertikal yang berjalan secara efektif, baik dari atasan ke bawahan (top-down) maupun dari bawahan ke atasan (bottom-up), memainkan peran penting dalam membangun kejelasan tugas, umpan balik, dan penyelesaian konflik kerja. Ketika informasi tersampaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara tepat dan karyawan merasa didengar, maka timbul rasa dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang terbuka juga memungkinkan terciptanya koordinasi dan sinergi yang lebih baik antar level organisasi.

4. **Secara simultan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi vertikal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, kombinasi dari kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, dan komunikasi vertikal yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi dari berbagai elemen dalam organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi vertikal terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru, penulis memberikan beberapa saran berikut:

1. Meningkatkan Kenyamanan Lingkungan Kerja

Pihak perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, termasuk kebersihan, kerapian, dan kenyamanan ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan mood karyawan, serta mendukung kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Mengoptimalkan Komunikasi Vertikal secara Downward

Perusahaan sebaiknya terus mendorong atasan atau pimpinan unit untuk memberikan tugas secara jelas, terstruktur, dan dengan pendekatan yang komunikatif. Komunikasi vertikal dari atasan ke bawah (*downward communication*) yang dilakukan secara terbuka dan transparan akan membantu karyawan memahami tanggung jawab



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.

mereka dan merasa lebih dihargai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

3. Mendorong Koordinasi yang Efektif Antara Karyawan dan Atasan

Disarankan agar perusahaan memperkuat sistem koordinasi antar level jabatan, terutama dalam pelaksanaan pekerjaan. Melalui koordinasi yang baik, karyawan dapat memperoleh arahan, bimbingan, serta klarifikasi tugas secara langsung dari atasan, yang pada akhirnya menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja.

4. Penguatan Budaya Organisasi yang Mendukung Keterlibatan Karyawan

Selain aspek komunikasi, perusahaan juga perlu terus menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, keterbukaan, dan tanggung jawab bersama. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kohesi dan keterlibatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

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

DAFTAR PUSTAKA

- 2011, Najmudin. 2020. "Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1." Bab Ii Kajian Pustaka 2.1 12(2004): 6–25.
- Agustini, Fauzia. 2017. "Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara." Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan 17(2): 143. doi:10.31346/jkpk.v17i2.757.
- Alvionita, Shinta, and Marhalinda Marhalinda. 2024. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan." Ikraith-Ekonomi 7(2): 112–21. doi:10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340.
- Astuti, Rini., & Iverizkinawati, I. (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6 (1), 26-41
- Collins, Sean P, Alan Storrow, Dandan Liu, Cathy A Jenkins, Karen F Miller, Christy Kampe, and Javed Butler. 2021. "BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN." : 11–47.
- Fitri Rezeki. 2023. "The Influence Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Communication On Employee Job Satisfaction." Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Sci 03(1): 698–714. <https://www.researchgate.net/publication/369022545>.
- Hajani, Novira, and Kurniati W. Andani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai." Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan 2(4): 1051. doi:10.24912/jmk.v2i4.9890.
- Halawa, Erni Sari, Yohanes Dakhi, and Reaksi Zogoto. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan 4(1): 176–85.
- Herawan, Koko, M. Djudi Mukzam, and Gunawan Eko Nurtjahono. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi." Jurnal Administrasi Bisnis 1(1): 1–6.
- Jahidah Islamy, Fahmi. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019)." Jurnal Indonesia Membangun 18(2): 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>.
- Made Suprapta, Desak Ketut Sintaasih, and I Gede Riana. 2015. "PENGARUH

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali).” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 06(4): 430–42.
- Mansur, LA, Sangkala, and Deddy T. Tikson. 2021. “Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungan Denagan Kinerja Prganisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Indonesia.” Perennial: 76–88.
- Mukarramah, and Saroyo. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pdam Kabupaten Hulu Sungai Utara).” 6: 612–24.
- Mulyandi, Muhammad Rachman, and Mario Anthony Rusly. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan.” Jurnal Syntax Transformation 2(06): 825–29. doi:10.46799/jst.v2i6.298.
- Ningtyas, MN. 2014. “Penerapan Metode Laba Kotor Unt.” Metode Penelitian: 32–41.
- Nurhidayati, Tutik, Hery Purnobasuki, and Sucipto Hariyanto. 2019. “Tanaman Tembakau Pada Cekaman Genangan.” Deepublish: 1–172.
- Nuryadi, D. P., Sukarelawati, and Ruhimat. 2025. “Pengaruh Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria Universitas Djuanda, Indonesia.” Journal of Innovative and Creativity 5(2): 2025–2776.
- Oktariza, Moch. Syahdan, M. Azis Firdaus, and Widhi Ariyo Bimo. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research 2(3): 47–59. doi:10.31004/ijim.v2i3.90.
- Onyibor Nweke, P.V.C. Okoye, and Adannia Dike-Aghanya. 2021. “Effects of Perceived Leadership Style and Organizational Commitment on Job Satisfaction Among Non-Teaching Employees of Federal Universities in South-East Nigeria.” International Journal of Research in Education and Sustainable Development 1(5): 1–18. doi:10.46654/ijresd.1503.
- Pratama, Aris Yuda, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, and Siwi Istiana Dinarti. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara.” AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation 2(1): 22–33. doi:10.55180/aft.v2i1.196.
- Pratama, Aris Yuda, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, and Siwi Istiana Dinarti. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara.” AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation 2(1): 22–33. doi:10.55180/aft.v2i1.196.
- Putra, Syawal Kurnia, and Reski Mei. 2021. “Konsep Manajemen Sumber Daya



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.

Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan.” Nazzama: Journal of Management Education 1(1): 63. doi:10.24252/jme.v1i1.25204.

Rahyono, Rahyono, and Apip Alansori. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung).” Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta 3(1): 26–35. doi:10.53825/jmbjayakarta.v3i1.90.

Riana, I Gede, Made suprapta, Ketut Sintaasih Desak 2015, “Pengaruh kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan (studi pada wake Bali art Market Kuta-Bali).” E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 06:430-42.

Risky, Muhammad Arif, Achmad Fauzan Zaki Ramadhan, Hafidz Hidayatul Alghifari, and Nurul Nadhiroh Muksin. 2023. “Pengaruh Arus Komunikasi Vertikal Terhadap Efektivitas Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah.” Semnaslit UMJ 6(1): 1–10.

Rizal, Muhammad. 2021. “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Global Bintang Timur Express).” Metode Penelitian: 32–41. <http://repository.stei.ac.id/5940/>.

Robbins, S P., and T A. Judge. 2008. “Perilaku Organisasi.” 7.

Rudi Alhempi, R, Samuel Sitohang, and Souvya Fitrie. 2023. “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Arara Abadi Distrik Siak Area the Effect of Compensation, Leadership Style and Work Environment on Employee Satisfaction At Pt Arara Abadi Siak Area District.” Jurnal Apresiasi Ekonomi 11(1): 207–17.

Sari, Nur Halimah; Francisca Kristiastuti; Utari Kartika. 2019. “Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Non Performing Financing Terhadap Pembiayaan Pada Bank Umum Syariah Periode 2011-2017.” Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi 17(2):7893.<https://journal.widyatama.ac.id/index.php/jbme/article/view/600/448>.

Satriadi et al. 2021. “Bab II Kajian Pustaka Bab II Kajian Pustaka 2.1.” Bab II Kajian Pustaka 2.1 (2004): 6–25.

Selti Sella, and Hendra Riofita. 2024. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan.” Pajak dan Manajemen Keuangan 1(5): 75–82. doi:10.61132/pajamkeu.v1i5.680.

Sregar. 2022. “PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN Shierli.” Jurnal Bina Manajemen, September 2022 Vol. 11 No.1 Hal 199-213 PERAN 11(8.5.2017): 2003–5.

Sonya, Rulan Aprestiandy. 2020. “PENGARUH KOMUNIKASI, STANDAR KERJA, PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

UNTUK MEKATKAN KINERJA KARYAWAN.” Otonomi 20(April): 396–406.

Suryani, Ni Kadek. 2022. “Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi.” Jurnal Imagine 2(2): 71–77. doi:10.35886/imagine.v2i2.491.

Susanto, Edy. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi.” Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan 4(6): 7851–57. doi:10.31004/edukatif.v4i6.4247.

SARI, FM. 2022. “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian.” Metode Penelitian: 32–41.

Tambunan, Hotbona Novandi, and Saut Maruli Tua Pandiangan. 2024. “Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis 4(2): 650–58. doi:10.37481/jmh.v4i2.993.

To, Able, and Increase Job. 2023. “Universitas Hang Tuah, 2* Universitas Hang Tuah, 3 STIE Mahardhika Surabaya 4 Politeknik Transportasi Sungai Danau Dan Penyeberangan Palembang, 5 Universitas Madako.” 2023(3): 1–10.

Trivilanita, Alsela Suri, Reni Shinta Dewi, and Hari Susanta Nugraha. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Tingkat Kerja Karyawan(Studi Pada Pt. Sucofindo Cabang Semarang).” Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 13(2): 253–64.

Ulum, A. 2022. “Efek Kepuasan Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.” Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 4(1): 1–14. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/1155>.

Webrianis, Siska, Agussalim M, and Rice Haryati. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman.” Jurnal Matua 3(3): 539–48.

Webrianis, Siska, Agussalim M, and Rice Haryati. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman.” Jurnal Matua 3(3): 539–48.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN

LEMBARAN KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka pelaksanaan untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada prodi Manajemen (S1) Universitas Islam Negeri Sultan Syaruf Kasim Riau mengambil judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi & Komunikasi Vertikal Terhadap kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Peknabaru**".

Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan saya memohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiannya Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

M.HAFIZH ALFI

NIM : 12070112479



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur:
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan Terakhir:

2. PETUNJUK PENGISIAN KUNSIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawab yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pertanyaan .**
- c. Keterangan jawaban adalah sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. PERTANYAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (Y)

	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
2	Pekerjaan yang saya terima sangat bervariasi					
3	Saya merasa senang dengan cara pemimpin perusahaan memberikan perintah					
4	Saya memiliki rekan kerja ramah-ramah					
5	Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir					
6	Organisasi memiliki lingkungan kerja yang bersih					

2. PENGARUH KEPEMIMPINAN (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan memberikan perintah yang jelas					
2	Pimpinan mampu menggerakkan staff untuk menjelaskan instruksinya					
3	Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan tentang permasalahan dalam tugas					
4	Pimpinan memberikan informasi baru dan cara-cara praktis dalam mengejarkan tugas					
5	Pimpinan merima kritik dan saran dengan baik					

3. BUDAYA ORGANISASI (X2)

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Komunikasi dengan atasan tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal					
Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan memberikan penagaran langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan					
Pimpinan mendorong setiap karyawan untuk memberi evaluasi mengenai sebuah kebijakan					
4 Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
5 Kenaikan penghasilan (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) didasarkan atas prestasi kerja.					

4. KOMUNIKASI VERTIKAL (X3)

Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Saya berkoordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
Perintah atau informasi yang disampaikan atasan menggunakan kata-kata atau simbol-simbol yang mudah dimengerti					
Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan aspirasi kepada atasan					
Sikap atasan yang tidak menjaga jarak kepada bawahan membuat saya nyaman saat bekerja					

Lampiran 2 Tabel Tabulasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

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

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

Res	pengaruh Kepemimpinan					X1	Budaya Organisasi					X2	Komunikasi Vertikal				X3	Kepuasan Kerja						Y
	P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	4	26
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29
10	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	5	3	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	26
22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29
26	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 3 Uji Validitas Data

a. Pengaruh Kepemimpinan

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	P5
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.870*	.870**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation		1.000**	1	1.000**	.870*
	Sig. (2-tailed)		<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation		1.000**	1.000**	1	.870*
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation		.870**	.870**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation		.870**	.870**	.870**	1.000**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30

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

b. Budaya Organisasi

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	P5
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.627**	.737*	.737**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation		1.000 **	1	.627 **	.737 *
	Sig. (2-tailed)		<,001		<,001	<,001
P3	Pearson Correlation			.627 **	1	.915 *
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001		<,001
P4	Pearson Correlation				.915 **	1
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
P5	Pearson Correlation					1
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
		N	30	30	30	30

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

Islam c. Komunikasi Vertikal

		Correlations			
		P1	P2	P3	P4
		Pearson Correlation			
P1	Pearson Correlation		1	.933 **	.933 **
	Sig. (2-tailed)			<,001	<,001
	N		30	30	30
P2	Pearson Correlation		.933 **	1	1.000 **
	Sig. (2-tailed)		<,001		<,001
	N		30	30	30
P3	Pearson Correlation		.933 **	1.000 **	1
					.921 **

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
		N	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation		.866 **	.921 **	.921 **	1
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	
	N		30	30	30	30

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

d. Kepuasan Kerja

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.200	.536 **	.641 **	.574 **	.569 **
	Sig. (2-tailed)		.290	.002	<,001	<,001	.001
	N	30	30	30	30	30	29
P2	Pearson Correlation	.200	1	.674 **	.538 **	.577 **	.572 **
	Sig. (2-tailed)	.290		<,001	.002	<,001	.001
	N	30	30	30	30	30	29
P3	Pearson Correlation	.536 **	.674 **	1	.864 **	.934 **	.932 **
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	29
P4	Pearson Correlation	.641 **	.538 **	.864 **	1	.934 **	.932 **
	Sig. (2-tailed)	<,001	.002	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	29
P5	Pearson Correlation	.574 **	.577 **	.934 **	.934 **	1	1.000 * *
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	29
P6	Pearson Correlation	.569 **	.572 **	.932 **	.932 **	1.000 **	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.001	.001	<,001	<,001	<,001	
N	29	29	29	29	29	29	29

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

Lampiran Uji 4 Reabilitas Data

- a. Pengaruh Kepemimpinan

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	30
	Excluded ^a	0
	Total	30

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

- b. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	5

- c. Komunikasi Vertikal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	4

- d. Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Metode Kolmogorov Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual		
N	30		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.04220405	
Most Extreme Differences	Absolute	.147	
	Positive	.147	
	Negative	-.132	
Test Statistic		.147	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.098	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.097	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.089
		Upper Bound	.105

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Normalitas Metode Plot

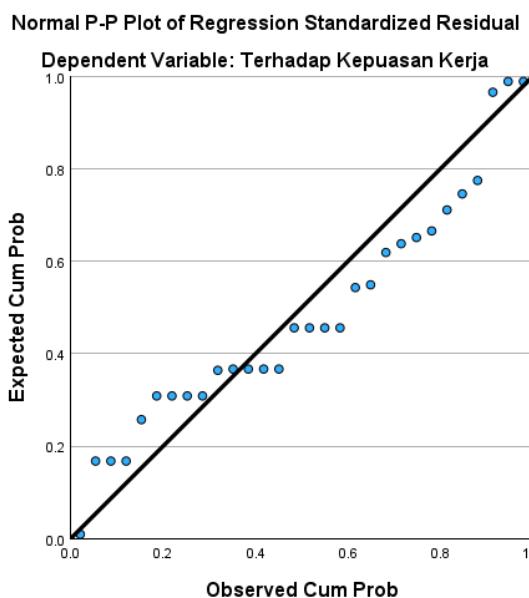
- a. Dependent Variabel Y1



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



b. Multikolinearitas

Coefficients^a**Collinearity Statistics**

Model	Tolerance	VIF
1	X1 .676	1.480
	X2 .283	3.529
	X3 .298	3.352

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

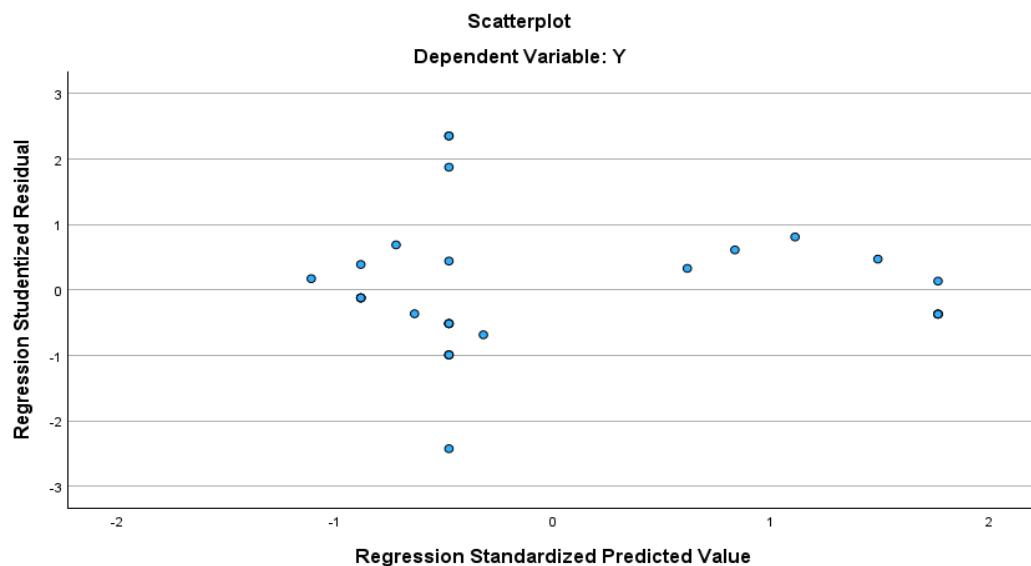
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Const ant)	8.090	2.713		2.982	.006
X1	-.276	.121	-.470	-2.282	.031
X2	.079	.224	.112	.351	.728
X3	-.131	.242	-.168	-.541	.593

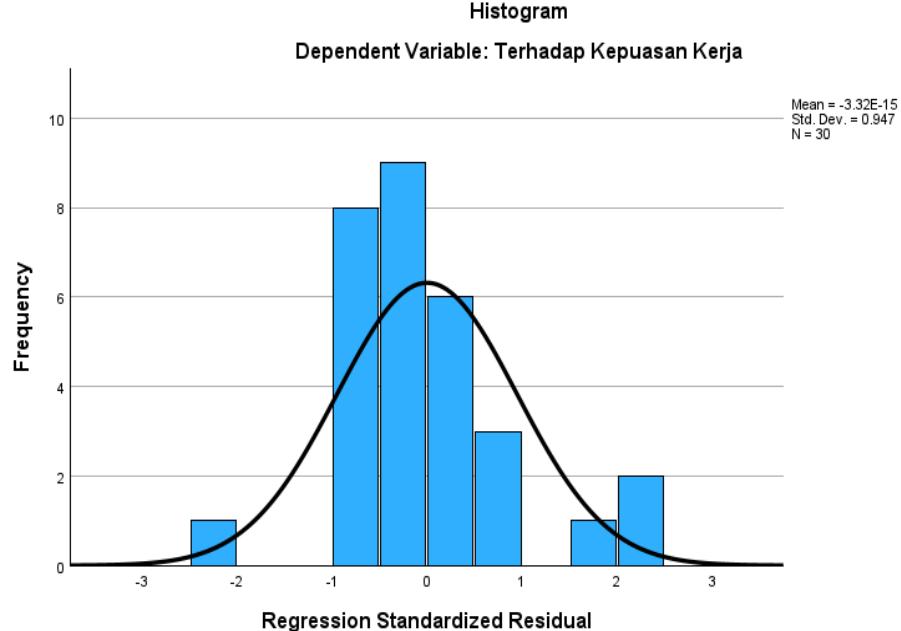
a. Dependent Variable: abs_res

Heteroskedastisitas Dengan Metode Scatterplots

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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


Lampiran 6 Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.453	4.528			1.425	.166

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	X1	.202	.139	-.831	.413
	X2	.374	.940	3.640	.001
	X3	.403	-.205	-.813	.424

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Hipotesis

- a. uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.713 ^a	.508	.451	2.157

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

- b. Uji f Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	124.919	120.947	3	41.640	8.951	<,001 ^b
		Total	26	4.652		
			29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

- c. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.453	4.528		.166
	X1	-.168	.202	-.139	.413
	X2	1.361	.374	.940	.001
	X3	-.328	.403	-.205	.424

a. Dependent Variable: Y



UN SUSKA RIAU



Pekanbaru, 22 Juli 2025

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Nomor : -
Hak Cipta Dihindari Kandungan Undang-Undang
Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Tempat

Dengan Hormat,

Nama : Muhammad Hafizh Alfi
Nim : 12070112497
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

Benar, mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan riset di Sub Bagian Humas PTPN IV Regional III dengan judul **“Implementasi Pengaruh Kepemimpinan, Budaya, Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN IV Regional III Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru”.**

Demikian surat ini untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Asisten Humas dan Protokoler

PTPN IV Regional III

Anggi Romadhoni

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt.8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional III - Pekanbaru
Jl. Rambutan No 43 Pekanbaru, 28294
Telp: +761 66565
Email: ptpn5@ptpn5.co.id



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta
SUSKA RIAU



BIOGRAFIS PENULIS

Penulis Bernama M.Hafizh alfi, lahir di Pematang Siantar pada tanggal 28 Juni 2001 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang lahir dari Ayah Hadi Saputra Mamak Rita Wati. penulis mengawali Pendidikan formal di SDN 005 perawang pada Tahun 2008, setalah itu melanjutkan Pendidikan tingkat pertama di SMP Plus Muhammadiyah Perawang Kab.

Sia^{sk} pada tahun 2014 penulis melanjutkan Pendidikan di sekolah menengah kejuruan atau disebut SMK Yayasan Masyarakat Tualang Jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran dan selesai pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan di perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melakukan penelitian pada PT. perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru dengan Judul Penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan komunikaso Vertikal Terhadap Kepuasan kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru” Pada tanggal 12 Juni 2025 penulis mengikuti Seminar Proposal dan pada tanggal 9 Juli 2025 penulis mengikuti ujian Munaqasah di fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “S^{ULTAN}” sebagai Sarjana Manajemen (SM)

UIN SUSKA RIAU

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.