

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PSIKOLOGIS, *TEAMWORK*, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA KABUPATEN KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH

SKRIPSI

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

OLEH :

NURVICKY HANDAYANI
NIM. 11771201486



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : NURVICKY HANDAYANI
 NIM : 11771201486
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH PSIKOLOGIS, *TEAMWORK*, DAN
 KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 SWASTISDDHI AMAGRA KABUPATEN
 KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KIRI
 TENGAH
 HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 12 OKTOBER 2021

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

HENNI INDRAYANI SE.,MM
 NIP. 19700802199803 2 003

MENGETAHUI



DEKAN

DR. H. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKIRPSI

NAMA : NURVICKY HANDAYANI
 NIM : 11771201486
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH PSIKOLOGIS, *TEAMWORK*, DAN
 KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 SWASTISIDDHI AMAGRA KABUPATEN
 KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KIRI
 TENGAH
 HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 12 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

Dr. HJ. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

PENGUJI I

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

PENGUJI II

MERI SANDORA, SE,MM
 NIP. 19790505 200710 2 001



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurvicky Handayani
 NIM : 11771201486
 Tempat/ Tgl. Lahir : Duri, 4 Mei 1999
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Psikologis, *Teamwork*, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastsiddhi Amagra

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 September 2021

mbuat pernyataan



Nurvicky Handayani
 NIM: 11771201486

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

ABSTRAK

PENGARUH PSIKOLOGIS, *TEAMWORK*, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA KABUPATEN KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH

NURVICKY HANDAYANI
11771201486

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Swastisiddhi Amagra yang beralamat di Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 167 orang, sementara sampel yang digunakan berjumlah 118 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra. Sementara secara simultan variabel psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra dengan nilai *Adjusted R Square* menjelaskan bahwa psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Swastiiddhi Amagra sebesar 62,4%.

Kata Kunci : Psikologis, *Teamwork*, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH PSIKOLOGIS, *TEAMWORK*, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA KABUPATEN KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk kedua orang tua Ayahanda Sugianto dan Ibunda Mesliani yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta Adik tercinta Dita Salsabilla yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal Akademis sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
8. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.
9. Terimakasih kepada PT. SWASTISIDDHI AMAGRA yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada teman saya dan sepupu saya Dinda Nurviana, Wilda Rahmi, dan Dearya Jian Ivonne Luminta terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Penulis

NURVICKY HANDAYANI
NIM. 11771201486



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Indikator Kinerja	16
2.3 Psikologis.....	17
2.3.1 Pengertian Psikologis.....	17
2.3.2 Gangguan Psikologis.....	19
2.3.3 Peran Psikologi Dalam Perusahaan.....	21
2.3.4 Indikator Psikologis	24
2.4 <i>Teamwork</i>	25
2.4.1 Pengertian <i>Teamwork</i>	25
2.4.2 Tipe-Tipe Tim	26
2.4.3 Indikator <i>Teamwork</i>	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kecerdasan Emosional	30
2.5.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	30
2.5.2 Indikator Kecerdasan Emosional	31
2.6 Pengaruh Antar variabel	33
2.6.1 Pengaruh Psikologis Terhadap Kinerja.....	33
2.6.2 Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja.....	33
2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ...	34
2.7 Pandangan Islam.....	35
2.7.1 Pandangan Kinerja Dalam Islam.....	35
2.7.2 Pandangan <i>Teamwork</i> Dalam Islam.....	37
2.7.3 Pandangan Kecerdasan Emosional Dalam Islam.....	38
2.8 Penelitian Terdahulu.....	39
2.9 Kerangka Pemikiran	41
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	43
2.11 Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	47
3.2 Jenis dan Sumber Data	47
3.2.1 Jenis Data	47
3.2.2 Sumber Data.....	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1 Kusioner	48
3.3.2 Wawancara.....	49
3.4 Populasi Dan Sampel.....	49
3.4.1 Populasi.....	49
3.4.2 Sampel.....	49
3.5 Metode Analisis Data	51
3.6 Uji Kualitas Data	53
3.6.1 Uji Validitas Data.....	53
3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.7 Uji Asumsi Klasik	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.1 Uji Normalitas.....	54
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	55
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	55
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	56
3.8 Model Regresi Linier Berganda	56
3.9 Uji Hipotesis	57
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	57
3.9.2 Uji simultan (Uji f).....	58
3.10 Koefisien Kolerasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	58
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	61
4.2 Misi dan Visi Perusahaan	61
4.3 Jenis dan Bahan Baku Produksi.....	61
4.4 Penggunaan Energi	62
4.5 Kegiatan Produksi.....	62
4.6 Struktur Organisasi	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	70
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia Respoden.....	70
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	72
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	72
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Psikologis	74
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Teamwork</i>	76
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional ..	79
5.3 Uji Kualitas Data	81
5.3.1 Uji Validitas Data.....	81
5.3.2 Uji Reliabilitas	82
5.4 Uji Normalitas Data.....	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.5 Uji Asumsi Klasik	83
5.5.1 Uji Multikolinearitas	83
5.5.2 Uji Heteroskedasitas.....	84
5.5.3 Uji Autokorelasi	85
5.6 Analisis Data Penelitian.....	86
5.6.1 Regresi Linear Berganda.....	86
5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji t)	87
5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji f)	89
5.6.4 Uji Koefisien Kolerasi (R) dan Determinasi (R ²)	90
5.7 Pembahasan	91
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	96
6.2 Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT PENULIS



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 3.1.	Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	49
Tabel 3.2	Jumlah Tenaga Kerja di PT. Swastisiddhi Amagra	51
Tabel 3.3	Tingkat Nilai Kolerasi	59
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	70
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	72
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Psikologis ...	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Teamwork</i> ...	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional	79
Tabel 5.8	Uji Validitas	81
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	82
Tabel 5.10	Uji Normalitas.....	83
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	84
Tabel 5.12	Uji Outokorelasi.....	86
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda.....	86
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial	88
Tabel 5.15	Uji F Hitung	90
Tabel 5.16	Koefisien Kolerasi (R) Determinasi (R ²).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	69
Gambar 5.1	Grafik Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan	73
Gambar 5.2	Grafik Rekapitulasi Variabel Psikologis.....	76
Gambar 5.3	Grafik Rekapitulasi Variabel <i>Teamwork</i>	78
Gambar 5.4	Grafik Rekapitulasi Variabel Kecerdasan Emosional.....	80
Gambar 5.5	Uji Heteroskedastisitas	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era persaingan ini lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, perusahaan banyak menghadapi tantangan yang semakin berat dan kompetitif. Dalam menghadapi kondisi tersebut, dunia bisnis sekarang dituntut dapat menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam pengembangan perusahaan. Karyawan yang berbakat merupakan aset bagi organisasi untuk memenangkan persaingan, persaingan dalam organisasi biasanya berupa ide-ide baru, layanan yang cepat, dan keputusan-keputusan yang akurat. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan pelayanan yang memuaskan. Maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin dan kinerja yang baik.

Kinerja yang baik dari para karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang diharapkan dalam sebuah perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka kinerja perusahaan juga cenderung buruk.

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

Menurut **Sutrisno (2016)**, kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu kinerja menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan pada setiap perusahaan atau organisasi yang memiliki sejumlah karyawan untuk menentukan keberhasilan suatu institusi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra yang merupakan salah satu pabrik kelapa sawit swasta yang ada di Indonesia. PT. Swastisiddhi Amagra adalah pabrik kelapa sawit (PKS) yang berfungsi sebagai tempat pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar atau *crude palm oil* (CPO), inti kelapa sawit (*kernel*), *fiber* dan tempurung sawit. PT. Swastisiddhi Amagra saat ini memiliki karyawan sebanyak 167 orang.

Dalam upaya bersaing didunia industri kelapa sawit maka PT. Swastisiddhi Amagra harus memiliki karyawan yang dapat bekerja secara profesional demi tercapainya hasil produktivitas perusahaan secara maksimal, untuk itu perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. Apabila seluruh aspek berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka target produksi akan tercapai dengan maksimal.

Menurut **Kasmir (2019)** jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang. Salah satu cara untuk melihat kinerja karyawan adalah pencapaian target produktivitas yang ditetapkan perusahaan. Meningkatnya produktivitas karyawan akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan pun semakin baik.

Berikut rekapitulasi target produktivitas karyawan PT. Swastisiddhi

Amagra tahun 2016-2020:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Tahun 2016-2020

No	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produksi (TON)	Realisasi (TON)	Pencapaian Target (%)	Produktivitas /Orang (TON)
2016	158	165.000	145.000	87%	917,72
2017	159	168.000	158.000	94%	993,71
2018	159	170.000	138.000	81%	867,92
2019	160	172.000	142.757	83%	892,23
2020	159	175.000	151.232	86%	944,85

Sumber: PT. Swastisiddhi Amagra, Tahun 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwasannya terjadi fluktuasi pada setiap tahunnya selama lima tahun terakhir yaitu dimulai dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020. Hal ini terlihat dari data produktivitas bahwa pencapaian target produktivitas kerja karyawan yang tertinggi terjadi pada tahun 2017 dengan tingkat produktivitas sebesar 993,71 ton, sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2018 dengan tingkat produktivitas sebesar 867,92 ton. Diduga bahwa PT. Swastisiddhi Amagra mengalami permasalahan pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan dikarenakan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya.

Berdasarkan wawancara pada hari Jum'at 26 Februari 2021 dengan Bapak **Ir. B. Daulay** selaku ketua Humas PT. Swastisiddhi Amagra, target produksi di PT. Swastisiddhi Amagra sangat tinggi, banyak buruh pabrik yang harus kerja lembur dengan tambahan jam kerja 3 jam bahkan pulang jam 23.00 WIB untuk menyelesaikan target pekerjaan mereka. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan



kerja yang dapat menimbulkan masalah kesehatan. Tekanan kerja yang terus-menerus dan sejumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan yang membutuhkan terlalu banyak usaha ini menimbulkan *stres* dan dapat menyebabkan berbagai konsekuensi baik secara fisiologis, psikologis maupun perilaku. Beberapa karyawan sering terlihat menyendiri dan beberapa lainnya pernah dilaporkan marah tanpa sebab. Selain itu lingkungan kerja pabrik yang penuh resiko dan rawan dengan penyakit seperti sesak nafas karena menghirup bahan-bahan kimia, suara bising dari aktivitas mesin yang beroperasi yang dapat merusak pendengaran, serta udara yang panas dari pengolahan bahan-bahan material pabrik. Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan.

Masalah-masalah diatas diduga dapat menimbulkan masalah bagi psikologis karyawan. Psikologis adalah kondisi yang berkaitan dengan apapun yang memengaruhi pikiran, terutama sebagai fungsi dari kesadaran, perasaan, atau motivasi. **Riyadiningsih (2010)** mengatakan psikologis adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada dalam diri seorang individu yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu tersebut. Kondisi psikologis adalah sesuatu yang harus diamati pimpinan pada karyawan karena apa yang terjadi di dalam diri karyawan dapat dengan mudah ditutupi sehingga dapat memberikan informasi yang berarti untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan.

World Health Organization (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 memprediksi gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan berujung pada depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



setelah penyakit jantung. Hasil survei terhadap usia kerja di beberapa negara maju seperti di Australia dan Amerika menunjukkan saat ini diperkirakan satu dari enam usia kerja mengalami kondisi psikologi yang bermasalah (**Harvey, 2014**).

Pada tahun 2020 salah satu perusahaan Indonesia yang bergerak dibidang asuransi yaitu Allianz Indonesia meluncurkan program *Employee Assistance Program* (EAP), yaitu layanan konsultasi pribadi untuk karyawan dengan psikolog profesional. Karyawan dapat melakukan konsultasi terhadap permasalahan yang sedang dihadapi, baik terkait lingkungan kantor maupun kehidupan pribadi. Hal ini dilakukan guna menjaga psikis dan mental karyawan tetap sehat.

Individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi kemungkinan akan bersemangat dan berupaya dengan gigih yang diwujudkan dalam kinerja yang lebih tinggi selama waktu yang lama. Hal ini karena mereka yang tinggi dalam hal efikasi menerapkan untuk mencapai tujuan mereka secara pribadi dan percaya bahwa mereka mampu mencapainya. Oleh karena itu, para pemimpin perlu memahami aspek psikologis ini jika mereka ingin memandu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut **Sinambela (2016)**, keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun tim. Pengertian *teamwork* menurut **Sriyono dan Farida (2013)**, merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* juga dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama di dalam tim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



yang saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat pada kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja.

Dalam *teamwork* akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada *teamwork* adalah munculnya berbagai penyelesaian secara bersinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Mampu bekerja sama dengan orang lain termasuk dalam jenis *skill* paling dibutuhkan pada tahun 2025 menurut *World Economic Forum* (WEF).

Berdasarkan pada pra *survey* yang dilakukan, permasalahan yang terjadi di PT Swastisiddhi Amagra yaitu, kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain terhadap anggota yang belum siap dalam pekerjaannya, kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang kurang maksimal. Para karyawan juga sering tidak melakukan koordinasi ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terjadi *miss* komunikasi. Bagian divisi *quality control*, membiarkan karyawan melakukan kesalahan tanpa melakukan tindakan seperti tidak melakukan pemeriksaan terhadap tandan buah yang masih terlalu mentah 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.



sudah membusuk. Kemudian karyawan juga terlihat santai ketika sebagian dari rekannya sibuk bekerja, dan terkadang ada yang terlihat tiduran di gudang disaat jam kerja sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan. Hal ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya, karena kerja sama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik, biasanya memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik, fleksibel, dan senang bekerja dalam tim. Menurut **Goleman (2018)** Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia menjelaskan bahwa kemampuan mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dengan kecerdasan emosional yang mendukung keberhasilan untuk bergaul dengan orang lain. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam kecerdasan emosional akan mampu membaca perasaan orang lain dan memiliki keterampilan sosial yang berarti mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan pada pra *survey* yang dilakukan, permasalahan yang terjadi pada PT. Swastisiddhi Amagra adalah hubungan antar karyawan yang kurang baik seperti pernah terlibat dalam perkelahian, kurangnya komunikasi antar karyawan yang memicu konflik dan kesalahpahaman antar karyawan. Selain itu banyak karyawan yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal tanpa ijin, terlambat dalam membuat berbagai laporan, tidak bersedia hadir saat diadakan rapat dan seringkali karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat. Masalah lainnya adalah masih ada karyawan yang kurang mampu mengelola emosinya dengan baik. Salah satu penyebabnya adalah kesenjangan usia dan tingkat pendidikan antar karyawan, hal ini juga yang menyebabkan kurangnya empati antar sesama karyawan.

Dibutuhkan kesabaran dan semangat yang tinggi untuk bisa mengendalikan emosi diri agar tetap tenang sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya juga dapat membawa dampak baik dalam peningkatan kinerja seorang karyawan. Dalam upaya bersaing di dunia industri kelapa sawit maka PT. Swastisiddhi Amagra harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan bekerja secara profesional demi tercapainya hasil produktivitas perusahaan secara maksimal. Jika permasalahan kinerja karyawan ini tidak diberikan solusi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan karyawan menjadi tidak disiplin dengan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bertolak dari uraian di atas dalam kesempatan ini peneliti bermaksud menganalisa sejauh mana pengaruh faktor psikologi, *teamwork*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PT. Swastisiddhi Amagra. Kajian ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul:

“PENGARUH PSIKOLOGIS, *TEAMWORK* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA”

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh faktor psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra

1. Apakah faktor psikologis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Swastisiddhi Amagra?
4. Apakah faktor psikologis *teamwork* dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT. Swastisiddhi Amagra?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh psikologis terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.
2. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.
4. Untuk mengetahui pengaruh psikologis, *teamwork* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh psikologis, *teamwork* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu;
 - a. Bagi penulis, diharapkan untuk menambah wawasan dan pemahaman penelitian pengaruh psikologis, *teamwork* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh psikologis, *teamwork* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan masalah penelitian secara umum yang disajikan secara ringkas dan padat yang menggambarkan isi skripsi dengan cepat yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan rencana sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan alur logika atau penalaran, atau seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis serta berisikan kajian-kajian terdahulu dan memuat pandangan Islam yang sesuai dengan masalah yang diteliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian seperti apa yang digunakan oleh peneliti yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, jenis dan data sumber, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta metode analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah objek penelitian, aktifitas objek penelitian dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan. Mengungkapkan dan menjelaskan hasil-hasil temuan sesuai dengan tujuan penelitian serta membahas hasil penelitian secara mendalam.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran/rekomendasi dari peneliti tentang perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah salah satu bagian paling penting dari fungsi manajemen. Menurut **Menurut Hasibuan (2011)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Dessler (2015)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan adanya MSDM, pengelolaan terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan elemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik. Hal ini tidak lepas dari fungsi MSDM, menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2016)** fungsi MSDM adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian berfungsi sebagai pengelolaan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islam University of Sultan Syaif Kasim Riau

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan.

2.1 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atas pekerjaan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. **Iqbal et al. (2015)** berpendapat bahwa kinerja adalah seni untuk menyelesaikan tugas dalam batas-batas yang ditentukan. Sedangkan **Sunyoto (2015)** mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Secara lebih spesifik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atas pekerjaan yang ia lakukan. Seseorang disebut produktif apabila kinerjanya baik dan sebaliknya, apabila kinerjanya buruk maka seseorang tersebut tidak produktif.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kumala (2015)** ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1. Faktor individual. Faktor individual yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Faktor situasional. Faktor situasional dibagi menjadi dua antara lain:
 - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain kerja, perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.2.3 Indikator Kinerja

Terkait indikator kinerja karyawan, **Mangkunegara (2015)** merumuskan empat indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kuantitas kerja, kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang telah yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
3. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Psikologis

2.3.1 Pengertian Psikologis

Psikologis berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2004 tentang Kesehatan Jiwa diartikan sebagai kondisi dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya.

Riyadiningsih (2010) mengatakan psikologis adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada dalam diri seorang individu yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu tersebut. Kondisi psikologis meliputi sumber kendali diri (*locus of control*), keyakinan diri (*self efficacy*), dan orientasi tujuan (*goal orientation*). Kondisi psikologis ini merupakan landasan kepribadian seorang individu, artinya kepribadian seorang individu bisa tercermin dari bagaimana kondisi psikologisnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut **Gibson et al. (2012)**, psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Kondisi psikologis harus diamati oleh pimpinan sehingga dapat memberikan informasi untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan. Psikologis yang mempengaruhi kinerja adalah persepsi, sikap, nilai, kepuasan kerja, dan kepribadian.

Sari dan Chalidyanto (2016) menjelaskan psikologis berperan dalam proses input yakni melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Selain itu juga berfungsi sebagai mediator dalam hal-hal yang berorientasi pada produktifitas meliputi melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan manajemen keamanan kerja dan teknik-teknik pengawasan kinerja, meningkatkan motivasi dan moral kerja karyawan, menentukan sikap-sikap kerja yang baik dan mendorong munculnya kreativitas karyawan.

Kemudian psikologis berfungsi sebagai mediator dalam hal-hal yang berorientasi pada pemeliharaan diantaranya melakukan khubungan industrial dan memastikan komunikasi internal perusahaan berlangsung dengan baik. Serta peranannya untuk terlibat dalam proses output yakni melakukan penilaian kinerja, mengukur produktivitas perusahaan, mengevaluasi jabatan dan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa psikologi dapat berperan dalam semua aspek-aspek individual yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi.

Terkadang, kondisi psikologis seseorang bisa terganggu, kondisi inilah yang disebut dengan gangguan psikologis atau gangguan mental. Berbeda dengan

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

kelainan organik yang banyak diketahui luas gejala dan indikatornya, kesehatan psikologis masih tergolong awam bagi kalangan umum. Padahal gangguan psikologis bukanlah kondisi yang jarang ditemukan, meski berbeda-beda derajat keparahannya. Dan gangguan psikologis pun bisa sama-sama mengganggu aktifitas dan fungsi diri penderitanya, sehingga tidak boleh dianggap sepele. Sebab itulah, dalam menilai status kesehatan seseorang, kondisi psikologis tetap merupakan bagian yang tak terpisahkan dan harus juga dievaluasi di samping menilai kesehatan fisik, spritual dan sosialnya. Orang dengan kondisi psikologis yang baik memiliki karakter utama sebagai berikut:

1. Sikap kepribadian yang baik terhadap diri sendiri dalam arti ia dapat mengenal dirinya dengan baik.
2. Pertumbuhan, perkembangan, dan perwujudan diri yang baik.
3. Integrasi diri yang meliputi keseimbangan mental, kesatuan pandangan, dan tahan terhadap tekanan-tekanan yang terjadi.
4. Otonomi diri yang mencakup unsur-unsur pengatur kelakuan dari dalam atau kelakuan-kelakuan bebas.
5. Persepsi mengenai realitas, bebas dari penyimpangan kebutuhan serta memiliki empati dan kepekaan sosial.
6. Kemampuan untuk menguasai lingkungan dan berintegrasi dengan lingkungan secara baik.

2.3.2 Gangguan Psikologis

Menurut *American Psychiatric Association* atau APA mendefinisikan gangguan psikologis secara klinik terjadi pada individu berkaitan dengan distres

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

yang dialami, misalnya gejala menyakitkan, ketunadayaan dalam hambatan arah fungsi lebih penting dengan peningkatan resiko kematian, penderitaan, nyeri, kehilangan kebebasan yang penting.

Menurut **Prabowo (2014)** mengatakan ada ciri-ciri dari gangguan psikologi yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Mengurung diri.
2. Tidak kenal orang lain.
3. Marah tanpa sebab.
4. Bicara kacau.
5. Tidak mampu merawat diri.

Dikutip dari Alodokter dari sekian banyak jenis gangguan mental, beberapa yang paling sering terjadi adalah:

1. Depresi

Depresi merupakan gangguan suasana hati yang menyebabkan penderitanya terus-menerus merasa sedih. Berbeda dengan kesedihan biasa yang berlangsung selama beberapa hari, perasaan sedih pada depresi bisa berlangsung hingga berminggu-minggu atau berbulan-bulan.

2. Skizofrenia

Skizofrenia adalah gangguan mental yang menimbulkan keluhan halusinasi, delusi, serta kekacauan berpikir dan berperilaku. Skizofrenia membuat penderitanya tidak bisa membedakan antara kenyataan dengan pikirannya sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

3. Gangguan kecemasan

Gangguan kecemasan merupakan gangguan mental yang membuat penderitanya merasa cemas dan takut secara berlebihan dan terus menerus dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Penderita gangguan kecemasan dapat mengalami serangan panik yang berlangsung lama dan sulit dikendalikan.

4. Gangguan bipolar

Gangguan bipolar adalah jenis gangguan mental yang ditandai dengan perubahan suasana hati. Penderita gangguan bipolar dapat merasa sangat sedih dan putus asa dalam periode tertentu, kemudian menjadi sangat senang dalam periode yang lain.

5. Gangguan tidur

Gangguan tidur merupakan perubahan pada pola tidur yang sampai mengganggu kesehatan dan kualitas hidup penderitanya. Beberapa contoh gangguan tidur adalah sulit tidur (insomnia), mimpi buruk (parasomnia), atau sangat mudah tertidur (narkolepsi).

2.3.3 Peran Psikologi dalam Perusahaan

Secara umum berbagai teori, metode dan pendekatan psikologi dapat dimanfaatkan di berbagai bidang dalam perusahaan. Salah satu hasil riset yang dilakukan terhadap para manager HRD menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden menyebutkan psikologi industri dan organisasi memberikan peran penting pada area-area seperti pengembangan manajemen SDM (rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan), motivasi kerja, moral dan



kepuasan kerja. 30% lagi memandang hubungan industrial sebagai area kontribusi dan yang lainnya menyebutkan peran penting PIO pada desain struktur organisasi dan desain pekerjaan. Hasil riset tersebut di atas mungkin hanya menggambarkan sebagian besar area dimana psikologi dapat berperan. Satu hal yang belum disebutkan di atas misalnya peran para psikolog dalam menangani individu-individu yang mengalami masalah-masalah psikologis melalui *employees assistant program* (EAP) atau pun klinik-klinik yang dimiliki oleh perusahaan. Penanganan individu yang mengalami masalah psikologis sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Hal tersebut sangatlah wajar mengingat bahwa perusahaan digerakan oleh individu-individu yang saling berinteraksi di dalamnya (Minto Waluyo, 2019).

Selain itu, berikut beberapa psikologi dalam perusahaan :

1. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan cara untuk mengajak seseorang yang sudah sesuai dengan kualifikasi untuk melamar sebuah pekerjaan. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan pelamar pekerjaan yang melibatkan sebuah standar tertentu dalam pekerjaan tersebut. Individu nantinya akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi apabila sudah lolos dari proses seleksi.

2. Evaluasi Karyawan

Dalam perusahaan, psikolog nantinya akan mengukur kejiwaan dalam mengontrak karyawan baru dan juga mengevaluasi hasil dari para karyawan. Pengukuran yang umum digunakan adalah untuk memutuskan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



wawancara, tes performansi, paper and pencil tests, penilaian hasil kerja dan juga evaluasi simulasi hasil kerja.

3. Mediator Berkaitan dengan Produktivitas

Seorang psikolog nantinya juga berguna sebagai mediator dalam beberapa hal yang berhubungan dengan produktivitas.

4. Sebagai Penghubung Berkaitan dengan Pemeliharaan

Psikolog dalam sebuah perusahaan juga penting sebagai penghubung pada beberapa hal yang berhubungan dengan pemeliharaan. Psikolog akan melakukan hubungan industrial antara pengusaha, buruh dan juga pemerintah, memastikan komunikasi internal perusahaan agar bisa berlangsung dengan baik, ikut serta dengan aktif pada penentuan gaji pegawai sekaligus bertanggung jawab pada dampak yang ditimbulkan, memberi pelayanan dalam bentuk bimbingan, konseling dan juga terapi untuk karyawan yang mempunyai masalah psikologis.

5. Pengembangan Manajemen SDM

Peran psikologi dalam manajemen sumber daya manusia juga sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan juga membutuhkan psikolog sebagai manajemen sumber daya manusia agar tujuan dari perusahaan bisa terwujud. Tantangan dari manajemen sumber daya manusia ini dan masa yang akan datang adalah munculnya isu keragaman di tempat kerja, perubahan tuntutan pemerintah, perubahan struktur organisasi, perkembangan teknologi khususnya teknologi informatika dan juga isu pendekatan manajemen yang mengarah ke pemberdayaan karyawan dan juga tim kerja mandiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.4 Indikator Psikologis

Indikator psikologis menurut **Gibson et al. (2012)** meliputi:

1. Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang dalam menafsirkan dan memahami lingkungannya. Terdapat faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu stereotip, kepandaian menyaring informasi, konsep tentang diri individu, situasi dan kebutuhan.

2. Sikap

Sikap adalah kesiagaan mental yang dapat dipelajari dan diorganisir dari pengalaman dan mempunyai pengaruh atas cara tanggap terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap terbagi menjadi tiga komponen yaitu komponen kognitif (pendapat, dan keyakinan), afektif (emosi), dan kecenderungan berperilaku.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang mencirikan seseorang, kepribadian seorang banyak dipengaruhi oleh faktor kebudayaan dan sosial.

4. Pembelajaran

Pembelajaran didefinisikan sebagai proses terjadinya perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai hasil suatu praktek seseorang tersebut.

5. *Stres*

Stres adalah tanggapan adaptif yang merupakan akibat dari lingkungan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan dari psikologis atau fisik seseorang.



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

6. Motivasi

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi bersedia dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.4 *Teamwork*

2.4.1 *Pengertian Teamwork*

Kerja sama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu dorongan energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim, tanpa kerja sama yang baik tidak akan ide-ide cemerlang yang muncul. Sebagaimana yang dinyatakan **Pandelaki (2018)** *teamwork* adalah salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Adapun pengertian *teamwork* menurut **Manzoor et al. (2011)**, adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. **Sopiah (2013)** mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang



lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Tujuan dibentuknya tim adalah agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dibandingkan apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri. *Teamwork* akan berhasil hanya jika tim dapat bekerja tanpa kompetisi antar anggota dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan fokus untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. *Teamwork* dibentuk karena pada saat ini tekanan dari para pesaing semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada individu-individu yang menonjol.

Makna dari konsep *teamwork* terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Menurut **Lijan Poltak Sinambela (2016)**, keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun tim.

2.4.2 Tipe-tipe Tim

Marina Silalahi (2016) mengemukakan beberapa tipe-tipe tim, yaitu :

1. *Functional Team*. Tipe tim ini menjalankan fungsi spesifik dalam sebuah perusahaan. Mereka adalah anggota-anggota tim dari departemen atau area kerja yang sama atau yang rutin mengadakan pertemuan. Biasanya tim ini dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab, dan para anggotanya membuat laporan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. *Cross-Functional Team*. Tim ini terdiri dari karyawan lintas fungsi atau skill dalam sebuah perusahaan. Mereka adalah orang-orang dengan keahlian berbeda yang bekerja bersama. Biasanya mereka berada di 'posisi' yang sama dan sering bisa mengambil keputusan tanpa manajemen. Namun ini sifatnya sementara.
3. *Leadership Team*. Di sini, manajemen memiliki peran strategis dalam mengawal keputusan bisnis. Tim ini adalah sekumpulan pimpinan yang terdiri dari berbagai departemen. Tujuan dari *leadership team* ini, umumnya sejalan dengan misi dan visi perusahaan.
4. *Self-Directed Team*. Atau disebut juga sebagai *self-managed team*, yaitu sekumpulan orang yang beroperasi tanpa manager dan tidak ada seorang pun memegang posisi otoritas. Tim ini dibentuk untuk membuat masing-masing anggotanya memiliki perasaan hebat dan rasa kepemilikan dari pekerjaannya.
5. *Virtual Team*. Tim ini terbentuk dari karyawan yang berada di lokasi berbeda. Mereka mungkin berada di kota atau negara berbeda. Sehingga mereka memanfaatkan teknologi dan keahlian khusus untuk mencapai tujuan bisnis. Biasanya mereka cenderung berorientasi ke proyek dan pekerjaan, dan kurang berinteraksi sosial.
6. *Quality Circles*. Tim ini terdiri dari individu-individu yang peka terhadap sesuatu, menganalisisnya, dan mengatasi masalah dengan alur kerja di perusahaan. Secara keseluruhan, mereka diharapkan dapat meningkatkan performa dan membuat manajemen lebih peka terhadap isu apapun. Ide ini dilakukan di Jepang oleh sebuah perusahaan besar yang sangat mengejar kualitas.

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

7. *Task Forces*. Mereka terdiri dari para ahli, umumnya orang-orang yang berasal dari lintas bagian yang bergabung untuk menuntaskan masalah dan tugas yang sifatnya sementara. Mereka memiliki rasa kemandirian yang tinggi dan tidak butuh berkonsultasi terus menerus kepada atasan untuk menyelesaikan sesuatu.

2.4.3 Indikator *Teamwork*

Indikator kerjasama tim menurut **Davis (2014)** adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang sama.

Tim memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak dicapai bersama, sehingga mereka yakin ke arah mana harus mendayung

2. Antusiasme yang tinggi.

Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.

3. Peran dan tanggung jawab yang jelas.

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar-anggota tim. Strateginya adalah jangan berasumsi artinya, jika tidak yakin apakah semua anggota tim tahu apa yang harus menjadi prioritas utama untuk diselesaikan, jangan berasumsi, tanyakan langsung kepada mereka dan berikan informasi yang mereka perlukan.

5. Resolusi Konflik.

Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Tetapi konflik ini tidak harus menjadi sumber kehancuran tim. Sebaliknya, konflik ini yang dapat dikelola dengan baik bisa dijadikan senjata ampuh untuk melihat satu masalah dari berbagai aspek yang berbeda sehingga bisa diperoleh cara baru, inovasi baru, ataupun perubahan yang memang diperlukan untuk melaju lebih cepat ke arah tujuan.

6. *Shared power*

Jika ada anggota tim yang terlalu dominan, sehingga segala sesuatu dilakukan sendiri atau sebaliknya, jika ada anggota tim yang terlalu banyak menganggur, maka pasti ada ketidakberesan dalam tim yang lambat laun akan membuat tim menjadi tidak efektif. Jadi, tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi "pemimpin", menunjukkan "kekuasaannya" di bidang yang menjadi keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.



7. Keahlian.

Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.

2.5 Kecerdasan Emosional

2.5.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Mulyasari (2018) menyampaikan kecerdasan bahwa ialah kemampuan untuk menguasai dan melakukan kemampuan tertentu. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa Inggris Oxford adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa marah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain.

Menurut **Goleman (2018)** Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut **Rauf et al. (2019)**, kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kecerdasan emosional. Sedangkan **Risma (2012)** menyatakan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energik informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut **Goleman (2018)** ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak lebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan dalam menghadapi berbagai macam emosi seperti amarah, kesedihan, rasa takut, gembira, cinta, terkejut dan masih banyak lagi termasuk dalam lingkungan kerja. Karena emosi dalam bentuk apapun akan sangat berdampak pada pekerjaan atau kinerja karyawan.

2.5.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) memberikan lima dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional, kelima dimensi tersebut meliputi :

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan seseorang dalam memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Optimis, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi dorongan untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang dengan empati yang lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Site of Sultan Syarif Kasim Riau

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Psikologi Terhadap Kinerja

Menurut **Gibson et al. (2012)**, psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja karyawan, artinya jika kondisi psikologis karyawan baik, maka kinerja karyawan baik juga.

Psikologis terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal, meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Oleh karena itu faktor psikologis harus diamati oleh pimpinan sehingga dapat memberikan informasi untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Ma'arif (2013)**, yang menemukan bahwa faktor psikologis yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja

Tim kerja (*teamwork*) adalah kelompok di mana individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada masukan individu tersebut. **Audina Rahma et al., (2016)** menyatakan untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan menciptakan kerja tim (*teamwork*) yang solid dan membangun budaya organisasi yang kuat. Suatu organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mewujudkan tujuan agar hasilnya baik, efektif, efisien dan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan kerja tim (*teamwork*).

2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Penilaian kinerja karyawan pada tahun belakangan ini tidak hanya berfokus pada faktor intelektual saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosi seorang karyawan. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut **Goleman (2018)** Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat. Jika seorang karyawan mempunyai emosional diri atau *self awareness* yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terkait. Setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi baik, cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Kecerdasan emosional dapat membantu karyawan untuk mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain.

Atifah Ridhawati (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian tersebut mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan bahwa individu yang memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Kinerja Dalam Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Artinya: *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.*

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian **Alimuddin (2011)** yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

1. Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
4. Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar.

Dengan Allah swt. dan diberi potensi agar sepenuhnya dapat mengikuti aturan-Nya dalam Islam. Potensi hati pada tingkatan paling rendah memang dapat mengarah pada baik atau buruk, namun pada tingkatan hati yang tinggi (*qolbun salim*), adalah menjadi pencerah akal, jiwa dan fisik untuk terus mengikuti pada nilai-nilai kebenaran. Hati adalah menejernya manusia, dialah yang akan menentukan/mengatur prilaku mengarahkan kepada kebaikan dan bisa sebaliknya.

2.7.2 Pandangan *Teamwork* Dalam Islam

Teamwork dalam Islam dapat diartikan sebagai bentuk kerjasama atau saling tolong menolong dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik atau suatu syariat Islam. Sebagaimana terkandung dalam al-Qurán surah Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berta siksa-Nya.”

Teamwork adalah komponen utama demokrasi Islam, yang terus-menerus diperlukan untuk memperkuat dan menjalankan sistem untuk jangka waktu yang panjang. Oleh karena itu, saat ini konsep *teamwork* atau bekerja dalam satu tim sangat ditekankan untuk menjamin kecermelangan dan keberhasilan. Sebenarnya, konsep ini bukanlah hal baru dalam Islam, konsep ini telah ditekankan oleh Islam sejak awal. Contohnya dalam kisah Nabi ketika terjadi Perang Ahzab, dengan semangat kerjasama dan tolong-menolong yang tinggi umat Islam berhasil menggali parit sepanjang 5000 hasta. Untuk melakukan tugas ini, Nabi membagi para sahabat menjadi beberapa grup. Setiap grup terdiri dari 10 orang dan diarahkan untuk menggali parit sepanjang 40 hasta dan Nabi juga terlibat dalam proyek tersebut. Ketika musuh datang, Allah mengaruaniakan bantuan-Nya kepada umat Islam.

Sikap bekerja dalam satu tim dengan pengorbanan sedemikian rupa jika terwujud dikalangan manusia pasti akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau



Hal ini mampu menumbuhkan perubahan yang hebat sebagaimana yang terjadi di zaman Nabi dan para sahabat. Maka, jika Rasul saja tidak bekerja dan berjuang sendiri-sendiri, seharusnya Muslim sekarang pun bisa lebih mengerti dan memahami makna dari *teamwork*.

2.7.3 Pandangan Kecerdasan Emosional Dalam Islam

Kecerdasan emosional memang merupakan istilah yang tergolong relatif baru akan tetapi kalau dikaji lebih dalam lagi sebenarnya isi dan kajiannya tidaklah tergolong baru. Dalam ajaran Islam sendiri yang termasuk pengembangannya dalam pendidikan Islam ada tentang kesadaran diri (QS. Az Zumara: 15), kontrol diri (QS. Al Hadid: 23), ketekunan, semangat, motivasi dalam diri (QS. Thaaha: 67-68), sikap empati terhadap orang lain (QS. An Nur: 2), dan kecakapan sosial (QS. Al Hujurat: 13). Selain surah-surah diatas, surah al-Qur'an yang menjadi rujukan tentang kecerdasan emosional adalah Asy-Syams ayat 7-10 yang berbunyi:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

Artinya: “Demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) Nya. Maka dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya. Sungguh beruntung orang yang menyucikannya (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya”. (QS. Asy-Syam: 7-10).

Firman Allah di atas menerangkan bahwa manusia adalah makhluk dwi dimensi dalam tabiatnya, dan dalam kecenderungan arahnya. Manusia memiliki potensi yang sama dalam kedurhakaan dan ketaqwaannya sehingga mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, maka beruntunglah orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

yang mampu mengendalikan hawa nafsunya dan sungguh merugilah orang yang mengikuti rayuan nafsu dan godaan setan dengan melakukan kedurhakaan. Melihat potensi kemanusiaan baik yang positif maupun negatif, maka sesungguhnya islam sangat menekankan keluhuran budi dan kesempurnaan nilai-nilai kemanusiaan, sedangkan arah dari kecerdasan emosional adalah agar manusia senantiasa terkendali jiwanya, dapat menguasai diri dan mempunyai kecakapan bergaul dalam konteks sosial dan berikut kepeduliannya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Terbit	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Kadek Selvina Devi dan Kadek Rai Suwena /2017	Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X	Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 5 No. 1 Juni 2017	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR X	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian
	Edi Karyono dan Septi Kurnia Prastiwi/2018	Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY	Jurnal EKA CIDA Vol. 3 No. 1 Maret 2018	Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan faktor psikologis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan perusahaan Enzim area Jateng & DIY	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian
	Eva Yunita, Dewa Gede Wirama, Ni Made Dwi Ratnadi/2016	Pengaruh Faktor Demografis Dan	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa faktor psikologis	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti/Tahun	Judul	Terbit	Hasil penelitian	Perbedaan
		Psikologis Pada Kinerja <i>Account Representative</i> Direktorat Jenderal Pajak	Udayana 5.10. 2016	berpengaruh positif terhadap kinerja <i>Account Representative</i> Direktorat Jenderal Pajak	
4.	Marudut Marpaung/2014	Pengaruh Kepemimpinan Dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta	Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian
5.	Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti/2019	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating	Jurnal Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Desember 2019	Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara <i>teamwork</i> terhadap kinerja SDM, semakin baik <i>teamwork</i> yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja SDM yang dihasilkan.	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian
6.	Margotje Treisje Pandelaki/2018	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong	Katalogis, Volume 6 Nomor 5 Mei 2018	<i>Teamwork</i> dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian
7.	Atifah Ridhawati/2016	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero)	Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin	Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti/Tahun	Judul	Terbit	Hasil penelitian	Perbedaan
8	Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana/ 2016	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Makassar 2016	Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian
9	Novi Widyanti Ula/2020	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Tahun 2020	Hasil riset ini menggambarkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan meningkatnya kecerdasan emosional karyawan juga berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan PT IKSG pada divisi produksi.	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian

2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)

Psikologis (X1)

Teamwork (X2)

Kecerdasan Emosional (X3)

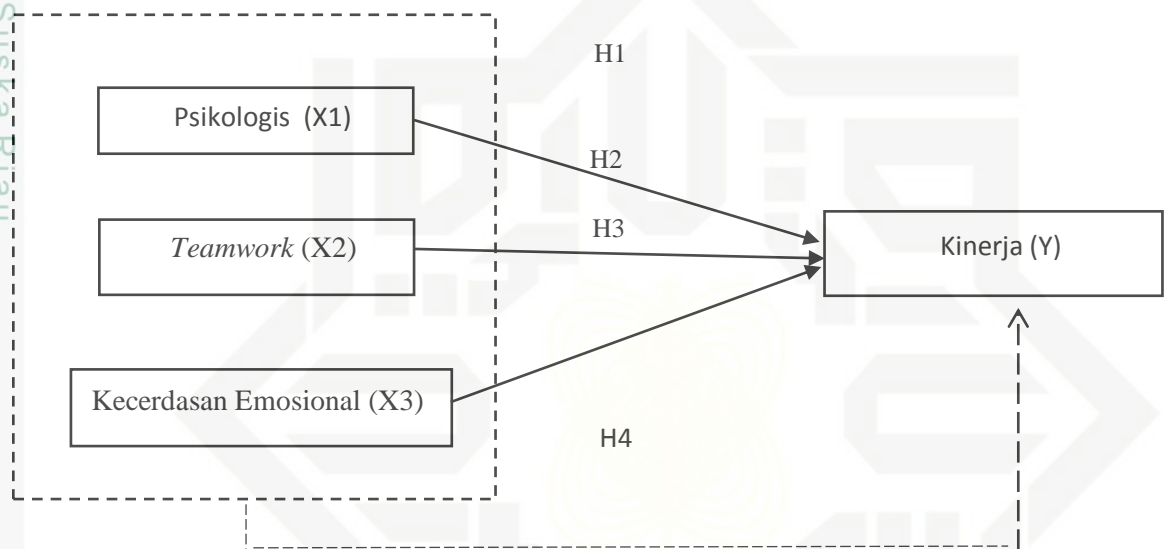
2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja (Y)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Faktor Psikologis, *Teamwork*, dan Kecerdasan Emosional terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra”



Sumber : Ridiyaningsih (2010), Pendelaki (2018), Mulyasari (2018)

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai hasil kerja, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mengkunegara (2015)	Likert
2.	Psikologis (XI)		1. Presepsi 2. Sikap 3. Kepribadian 4. Pembelajaran 5. Stres 6. Motivasi Gibson et al. (2012)	Likert
3.	<i>Teamwork</i> (X2)	<i>Teamwork</i> adalah salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Pendekaki (2018)	1. Satu tujuan 2. Antusiasme 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi konflik 6. Share power 7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok. Davis (2014)	Likert
4.	Kecerdasan Emosional (X3)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak. Rauf et al. (2019)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Optimis 4. Empati 5. Keterampilan sosial Goleman (2015)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© RAKIPER MILIK UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga psikologis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra

Psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik maka besar kemungkinan kinerjanya juga baik dan sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki kondisi psikologis yang tidak baik maka kinerjanya juga tidak baik.

Penelitian yang dilakukan **Kadek Selvina Devi** dan **Kadek Rai Suwena** (Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 5 No. 1 Juni 2017) tentang faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR X. Diketahui hasilnya adalah faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR X.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. H2: Diduga *Teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.

Untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan upaya menciptakan kerja tim (*teamwork*) yang solid dan membangun budaya organisasi yang kuat. Suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun untuk mewujudkan tujuan agar hasilnya baik, efektif, efisien dan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan kerja tim (*teamwork*). *Teamwork* akan berhasil apabila anggotanya bekerja dengan mengutamakan tujuan tim dan mengesampingkan tujuan pribadi. Apabila sebuah *teamwork* berhasil dalam menyelesaikan tugasnya maka kinerja para anggotanya juga meningkat.

Penelitian yang dilakukan **Marudut Marpaung** (Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014) tentang pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di Koperasi. Diketahui hasilnya adalah kepemimpinan dan *teamwork* secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai koperasi.

3. H3: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.

Kinerja karyawan pada tahun belakangan ini tidak hanya dinilai dari faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kecerdasan emosi merupakan faktor



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan **Novi Widyanti Ula (2020)** tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, hasil riset ini menggambarkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

4. H4: Diduga psikologis, *teamwork* dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra.

Kondisi psikologis yang stabil, kemampuan *teamwork* yang mumpuni dan kecerdasan emosional yang baik merupakan kesatuan penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan atau pekerja yang memiliki mental yang baik dari segi psikologis maupun emosi, mampu bekerja dalam tim secara sehat dan produktif sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan harmonis dalam ikatan kerja dan mendukung tercapainya tujuan keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, peneliti menduga bahwa ketiga variabel di atas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mempermudah mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra yang beralamat di Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Penelitian dilakukan selama 6 bulan yang dimulai pada bulan Februari 2021 sampai bulan Agustus 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Menurut **Silaen (2018)**, data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik maupun dihitung secara matematik. Data kuantitatif cenderung berpola terstruktur sehingga mudah dibaca periset.

2. Data Kualitatif

Menurut **Silaen (2018)** data kualitatif merupakan data yang menunjukkan kualitas sesuatu berupa keadaan, proses, kejadian dan lain-lain, yang dinyatakan dalam bentuk kata.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik maupun dihitung secara matematik (**Silaen, 2018**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut **Sugiyono (2015)** adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari objek penelitian dengan metode koesioner dan wawancara kepada kepala Humas PT. Swastisidhhi Amagra.

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut **Sugiyono (2015)** adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

3.3.1 Kuesioner

Menurut **Kusumah (2011)** kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

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

Tabel 3.1 Skala Likert dan Bobot Nilai jawaban Responden

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.3.2 Wawancara

Pengertian wawancara menurut **Subagyo (2011)** adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara *interview* dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada kepala Humas PT. Swastisidhhi Amagra.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Swastisiddhi Amagra. yaitu sebanyak 167 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya yaitu dengan

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

menggunakan rumus *slovin*. Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-55%. Dengan demikian peneliti mengambil sampel menggunakan rumus *slovin*.

Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel minimal

N = populasi

e = standar error

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 167 karyawan. Presentase yang digunakan adalah 5%. Maka hasil perhitungan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{167}{1 + (167 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{167}{1 + (167 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{167}{1 + 0.4175}$$

$$n = \frac{167}{1.4175}$$

$n = 117,8$; disesuaikan menjadi 118.

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas sampel yang diambil peneliti dari populasi karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra adalah berjumlah 118 orang

karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified random sampling*, yaitu proses pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam strata, memilih sampel acak setiap stratum, dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi. Rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *stratified random sampling* menurut **Ferdinand (2014)** adalah :

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{jumlah sub populasi}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel yang diperlukan}$$

Table 3.2 Jumlah Tenaga Kerja di PT. Swastisiddhi Amagra

Bagian	Populasi	Sampel
Personalia	6	4
IPAL	20	14
Maintenance	13	9
Produksi	65	46
Mekanik	8	6
Sortasi	22	15
TU	8	6
Gudang	25	18
Jumlah	167	118

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi **Arikunto (2010)**. Menurut **Sanusi (2012)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kusioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden untuk lebih jelasnya berikut rumusnya:

$$\text{skor rata - rata (mean)} = \frac{\text{total skor}}{\text{banyak sampel}}$$

Suharso (2010) menyatakan bahwa deskripsi tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada setiap skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan lima katogori. Kategori tersebut selanjutnya diformulasikan ke dalam suatu *interval range* dan ketentuan dalam menentukan interval kelas dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sehingga kategorinya yaitu:

1,00 – 1,80 = sangat rendah

1,81 – 2,60 = rendah

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = tinggi

4,21 – 5,00 = sangat tinggi

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *corrected item-total correlation* dalam SPSS 23.

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated/total indikator*) $> r$ table atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2 ; 0,05/2$. Dengan ketentuan :

1. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Syarif Kasim Riau

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018)**, reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (**Suliyanto, 2011:69**) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas plot. Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variable dependen sebagai sumbu vertical sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri

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

bawah kekanan atas dan jika data normal maka karena data- data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018)** uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat kolerasi antar variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* > 0,1 dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2012: 139)**, Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standarddized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *residual studentized*. Adapaun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut : (**Suliyanto, 2011: 95**).

1. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada modelregresi yang dibentuk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian (**Suliyanto, 2011:25**). Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Model Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Analisis regresi linear berganda digunakan karena variabel bebasnya lebih dari satu, analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut **Sugiyono (2018)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Psikologi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$X_2 = \textit{Teamwork}$

$X_3 = \textit{Kecerdasan emosional}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b_1 = \textit{Koefisien Regresi } X_1$

$b_2 = \textit{Koefisien Regresi } X_2$

$b_3 = \textit{Koefisien Regresi } X_3$

$e = \textit{Variabel Pengganggu}$

3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

3.9.1 Uji T Parsial

Menurut **Ghozali (2018)** uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variable bebas

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. H_0 diterima apabila t (hitung) $< t$ (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$.

3.9.2 Uji F Simultan

Menurut **Ghozali (2018)** uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

Keterangan:

Df = *degree of freedom* (daerah bebas/ daerah hipotesis diterima)

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variable penelitian

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_a diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
2. H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.10 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen (X) yang



menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Nilai koefisien korelasi dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai R yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y. Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Tingkat Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 - 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 - 0.79	Korelasi kuat
0.40 - 0.59	Korelasi sedang
0.20 - 0.39	Korelasi rendah
0.00 - 0.19	Korelasi rendah

Sumber: Sugiyono 2018

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinan

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinan adalah:

1. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB 1V

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat

Pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) PT. Swastisiddhi Amagra terletak di Desa Binabaru, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar, luas lokasi pabrik termasuk sarana dan prasarana pendukung untuk pengolahan air limbah maupun kolam penampungan air dan perumahan karyawan adalah 8,80 Ha. Mulai beroperasi pada tahun 2006. Lokasi areal pabrik kelapa sawit berjarak ± 42 KM dari kota Pekanbaru menuju kota Lipat Kain yang berbelok ke arah timur memasuki jalan penghidupan desa Simalinyang.

4.2 Visi dan Misi

1. Menjadi perusahaan nasional yang solid dari hulu hingga hilir dalam bidang kelapa sawit
2. Membangun usaha bersama dengan masyarakat untuk kesejahteraan bersama.
3. Membangun secara berkesinambungan tanpa merusak lingkungan untuk mencapai *Green Product*.

4.3 Jenis dan Bahan Baku Produksi

Produk yang dihasilkan oleh PT. Swastisiddhi Amagra terdiri dari *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel*. Bahan baku berupa tandan buah segar (TBS) diperoleh dari kebun yang berada disekitar lokasi pabrik. Kebutuhan bahan baku sebesar 60 ton/jam dengan jam kerja per hari 20 jam (2 *shift*) adalah 1200 ton/hari



atau 30.000 ton/bulan selama 25 hari kerja per bulan maka dibutuhkan 360.000 ton TBS/tahun. Pada proses pembuatan minyak kelapa sawit, banyaknya minyak yang diperoleh selain tergantung pada kandungan minyak yang terdapat dalam TBS, juga tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan peralatan mesin yang digunakan.

4.4 Penggunaan Energi

Pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Swastisiddhi Amagra menggunakan sistem *self generated* yaitu pabrik yang digerakkan oleh turbin/*boiler* yang mempergunakan bahan bakar berupa sisa hasil olahan TBS dalam bentuk debu, serat/*fiber* atau cangkang. Uap yang dihasilkan dipakai untuk menggerakkan generator turbin yang menghasilkan listrik yang dipakai untuk mengolah bahan olahan TBS sampai menjadi minyak sawit dan inti sawit. Disini tampak adanya siklus dimana dituntut keseimbangan antara kalori uap dan tenaga. Disamping itu untuk penerangan kompleks PKS dan perumahan karyawan PT. Swastisiddhi Amagra, menggunakan energi listrik dari genset sendiri dengan bahan bakar solar.

4.5 Kegiatan Produksi

Kegiatan produksi atau tahapan pengolahan dari tandan buah segar menjadi CPO dan *kernel* terdiri dari :

1. Penerimaan dan Penimbangan Tandan Buah Segar (TBS)

Tandan buah segar (TBS) yang diterima dari lapangan yang diangkut truk atau *trailer* harus segera ditimbang. Kegiatan penimbangan yang dilakukan secara umum dimaksudkan antara lain 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui jumlah bahan baku (TBS)
- b. Untuk pembayaran upah buruh pemetik
- c. Untuk perhitungan hasil produksi

2. Penyimpanan Buah atau *Loading Ramp*

Setelah dilakukan penimbangan tandan buah segar (TBS) ini harus disimpan di *loading ramp* menunggu proses pengolahan pertama yaitu perebusan (sterilisasi). Mulai dari proses penerimaan, penimbangan sampai penyimpanan waktu yang dipergunakan harus sependek mungkin, untuk menghindari penurunan kualitas terlampau banyak. Peralatan *loading ramp* ini secara umum berfungsi :

- a. Memindahkan TBS dari truk, *trailer* atau dari peralatan *loading ramp* kedalam lori.
- b. Sebagai tempat penampungan atau penyimpanan TBS dengan isi yang cukup jika mengalami stagnasi.
- c. Sebagai tempat membersihkan pasir atau tanah yang dibawa TBS dari tempat penampungan hasil (TPH).

3. Perebusan (*Sterilization*)

Tandan buah segar didalam lori-lori rebusan yang terbuat dari plat baja berlubang-lubang dimasukkan kedalam *sterilizer*. Alat ini merupakan bejana perebusan dengan menggunakan uap air bertekanan antara 3,0 – 3,5 kg/cm². Adanya lubang-lubang pada badan lori ini memungkinkan uap air akan masuk dan merebus buah secara merata. Proses perebusan ini bertujuan untuk menetralkan atau mematikan enzim-enzim yang dapat menurunkan kualitas minyak. Proses perebusan biasanya berlangsung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

selama 80-85 menit, pada proses perebusan ini dihasilkan konsendat yang mengandung 0,50 % minyak ikutan pada temperatur tinggi. Konsendat ini kemudian dimasukkan ke dalam *fat pit* untuk memisahkan minyak dan air.

Langkah kerja dalam pengukusan meliputi :

- a. Dearasi
 - b. Pembuangan air konsendat dan pembuangan uap bekas
 - c. Penahanan tekanan alat strelesisasi
 - d. Pembuangan uap
 - e. Pengeluaran lori dari alat sterilisasi
4. Penebahan (*Threshing*)

Tandan buah segar yang sudah disterilisasi dimasukkan kedalam *threser* dengan menggunakan *trippler*, tujuannya untuk memisahkan brondolan (*fruilet*) dari tangkai tandan. Alat yang digunakan disebut *thresher* dengan drum berputar. Hasil *stripping* tidak selalu 100 % artinya masih ada brondolan yang melekat pada tangkai tandan, hal ini disebabkan tidak sempurnanya *strelizing* dengan USB (*Unstripped Bunch*). Untuk mengatasi hal ini maka dipakai sistem “*Triple Peak Strelizing*” dan sortasi ketat. Pada ujung sebelah penebah keluar janjangan yang telah bebas dari buah sawit (tandan kosong) yang merupakan bagian dari limbah padat yang dihasilkan.

5. *Conveyor* Janjangan Kosong

Janjangan kosong keluar dari penebah ditampung dan dibawa dengan *conveyor* sepanjang 15 m ke dalam lokasi penampungan sebelum diolah menjadi kompos.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

 6. *Digester*

Buah yang sudah lepas masuk ke dalam *digester* yang bertujuan untuk melepaskan daging (*mesocarp*) dan kulit (*pericarp*) yang membungkus biji kemudian dilumatkan menjadi bubur, juga untuk memecahkan sel-sel yang mengandung minyak yang terdapat dalam daging buah (*mesocarp*).

 7. *Pressing* (pengempaan)

Masa buah dimasukkan pada *screw press* (alat kempa). Mesin pengempa yang biasa digunakan adalah model *double screw press*. Alat ini terdiri dari dua *worm screw* yang terletak didalam *pres cake* dan dua buah *cane* yang dapat bergerak maju mundur. Proses pengempaan harus dilakukan sampai kering sehingga minyak yang melekat pada ampas pengempaan cukup rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menekan *cone*, tetapi akibatnya akan menaikkan jumlah *nut/kernel* yang pecah. Oleh karena itu agar diperoleh pengekstrasian minyak yang maksimum diperlukan keseimbangan dan proses pengendalian yang baik.

 8. Saringan Getar (*Vibrating Screen*)

Crude oil dan *water* yang keluar dari *screw press* dipompakan ke *crude oil gutter* sebelum masuk ke *stand trap tank*. Kemudian dari *stand trap* dialirkan ke *vibrating screen* (saringan getar). Saringan getar adalah saringan berganda berfungsi menyaring minyak (*crude oil*) yang masih mengandung kotoran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. *Vertical Continous Setting Tank*

Type cylindrical conical bottom, capacity 120 m, material mild steel plate 6 mm, untuk kapasitas 60 ton/jam diperlukan sebanyak 4 unit.

10. *Oil Purifier And Oil Dryer*

Minyak yang keluar dari *separating tank* dimurnikan dalam *purifier* secara *centrifugal (purifying centrifuges)*. Alat ini dapat menurunkan *moisture conten* dari 0,5 % menjadi 0,24 % dan menurunkan kadar kotoran sampai 0,006-0,12 % untuk kapasitas 60 ton/jam diperlukan 6 unit *oil purifer*.

11. *Oil Vacuum Dryer*

Moisture content dari minyak yang keluar dari *purifier* masih tinggi oleh sebab itu perlu diturunkan lagi supaya kadar asam lemak bebas minyak tidak naik terlalu cepat selama penyimpanan dalam *storage tank*. *Vacum dryer* bekerja pada tekanan *absolute* sebesar 50 ton sengan pertolongan *vacum steam jet enjectors* atau *vacum pump*.

12. *Decanter*

Decanter ini terdiri dari dua bagian yaitu *bowl* dan *croll* yang keduanya berputar pada arah yang sama tetapi dengan jumlah putaran yang berbeda. Bersamaan dengan itu pemisah antara cairan ringan dan berat terjadi pula diruangan pemisahan dan kemudian keluar terpisah pula. Cairan ringan yang keluar dari bagian dalam adalah *oil phase* dan dibagian lapisan luar adalah cairan berat yaitu *water phase*. Hasil percobaan menunjukkan kehilangan minyak 0,19 % terhadap TBS, yaitu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terkandung pada zat padat yang keluar dari *decanter*, oleh sebab itu pemakaian *decanter* dapat menggantikan *sludge separator* yang tetap memberikan masalah pada air limbah (polusi air).

13. *Sludge Water (Air Sludge)*

Air *sludge* yang keluar dibagian bawah *separating tank* diolah lagi dengan mempergunakan *sludge separator* atau *decanter*. Minyak yang dihasilkan dikembalikan ke *separating*, sedangkan solid yang merupakan lumpur kering dapat dipakai sebagai pupuk setelah diolah. Air *sludge* yang merupakan air lumpur diendapkan lagi dalam suatu bak terbuka (*fat pit*) dan sebagian minyak yang meraping diambil kembali sebagai minyak kualitas nomor 2 atau minyak parit. Selanjutnya air limbah dari bak tersebut diolah sehingga air tersebut tidak polusif dan boleh dialirkan ke sungai atau dibuang.

14. *Nut Recovery Plant*

Ampas yang bercampur dengan biji (*press cake*) yang keluar dari *screw press* diangkut oleh *screw conveyor* panjang. *Screw conveyor* ini juga dinamakan *cake breaker conveyor* dan membuat ampas padat tersebut menjadi pecah (*crumbling*) sehingga nanti mudah dipisahkan antara biji (*nut*) dengan ampas (*fiber*).

15. *Cake Breaker Conveyor*

Alat ini berukuran panjang 29 m supaya *fiber* yang bercampur dengan biji sawit yang keluar dari *screw press* dalam keadaan lebih kering masuk ke *depcicarper*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

16. *Nut Silo (silo biji)*

Biji-biji tersebut dikeringkan dengan udara panas dalam *silo* selama 10-12 jam dengan maksud menurunkan kadar air yang ada pada inti (*kernel*) dan pada cangkang (*shell*) supaya mudah pemisahan inti dengan cangkang. Oleh karena inti mengerut, maka lepaslah ia dari cangkang dan dalam proses pemecahan ia langsung terpisah antara inti dan cangkang.

17. *Nut Craker (pemecah biji)*

Pemecahan biji dilakukan dengan *nut craker* yang bekerja menurut gaya *centrifugal*. Disebabkan gaya *centrifugal* biji tadi terpelanting ke dinding (*casing*) *craker* sehingga pecah.

18. *Kernel dan Shell Separator (pemisah inti dan cangkang)*

Untuk memisahkan inti dari cangkang dipergunakan beberapa sistem yaitu *wet system* dan *dry sistem*. Untuk biji yang berasal dari jenis D x P disarankan menggunakan *dry separator system*, karena paling efisien dan inti yang dipisahkan juga dalam keadaan kering. Dalam sistem ini yang paling diperhatikan adalah biji, inti dan cangkang harus diolah sejak awal mengikuti fraksinya dan biji cukup kering.

19. *Kernel Silo (silo inti)*

Inti yang sudah bersih dikeringkan lagi dalam *silo* pada suhu rendah (50 C - 65 C) selama 7-8 jam sehingga mempunyai kadar air 7-7,5 %. *Kernel* yang kering sebagian diolah di *kernel plan* dengan sistem *press*.

20. Pengangkutan CPO dan Kernel

Pengangkutan CPO dan Kernel dilakukan melalui jalan darat dengan menggunakan truck yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

21. Pengolahan limbah

Limbah yang dihasilkan dari kegiatan operasional pabrik ini berupa limbah padat, limbah cair, dan limbah B3 (bekas, majun, aki bekas). Untuk limbah cair sebagian diolah pada IPAL dan sebagian lagi dimanfaatkan sebagai bahan kompos terutama bubur limbah (*slurry*). Limbah yang dihasilkan akan diolah menjadi pupuk organik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

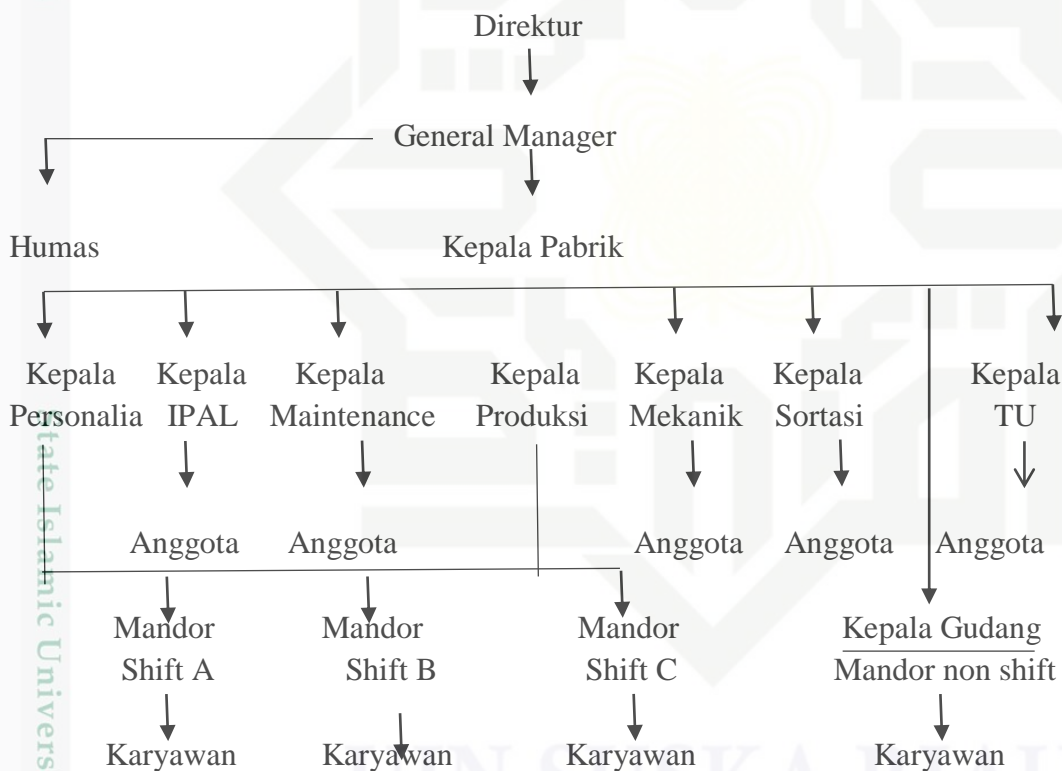
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

4.6 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Humas PT. Swastisiddhi Amagra

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra. Kondisi psikologis yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra. Dengan adanya *teamwork* yang baik maka hal ini dapat memberikan peningkatan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra. Kecerdasan emosional yang baik dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam bekerja.
4. Secara simultan psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra. Psikologis, *teamwork*, dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra sebesar 62,4% sementara 37,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6.2

Saran

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

1. Disarankan kepada PT. Swastisiddhi Amagra untuk membantu karyawan dalam menjaga kondisi psikologisnya dengan baik agar mampu menghadapi setiap permasalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti dengan memberikan konsultasi psikologi bagi para karyawan mengadakan kegiatan yang positif bagi karyawan seperti pengajian, selain itu membagi beban kerja yang sesuai porsi masing-masing karyawan juga sangat penting, pihak manajemen perlu untuk mengadakan evaluasi secara berkala, apakah sudah waktunya untuk merekrut karyawan baru lagi dikarenakan target dan beban kerja yang semakin hari semakin bertambah.
2. Disarankan kepada PT. Swastisiddhi Amagra baik bagi pihak manajemen dan karyawan agar dapat meningkatkan *teamwork* dalam bekerja sehingga hal ini dapat memiliki pengaruh positif dalam menyelesaikan pekerjaan. Aktivitas seperti outbound, yang selain menambah keakraban juga dapat memperkuat *teamwork*.
3. Untuk karyawan PT Swastiiddhi Amagra diharapkan untuk dapat meningkatkan kecerdasan terutama secara emosional sehingga karyawan mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Menciptakan komunikasi yang lancar dan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kecerdasan emosional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, Risma. *Penilaian Faktor-Faktor Risiko Pada Saat Melakakukan Pekerjaan Dengan Metode Manual Tasks Risk Assessment*. (Yogyakarta: Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) Periode III 3 November 2012)
- Ahmad, Muchtar. *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM*, (Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo)
- Ariyanto, Deni dkk. *Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap SDM dengan Perceived Organization Al Support Sebagai Variabel Moderating*.(Semarang: jurnal program studi magister manajemen. Desember 2019)
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat. 2015)
- Devi,Kadek Selvina dan Kadek Rai Suwena. *Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr X*. (Singaraja:Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, Juni 2017). Vol. 5. No. 1. Hal. 25
- Dharma, Kusuma. *Metodologi Penelitian Keperawatan Panduan Melaksanakan Dan Menerapkan Hasil Penelitian*. (Jakarta: TIM. 2011)
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.2015)
- Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen*. (Semarang: BP Universitas Diponegoro.. 2014)
- Fitriastuti,Triana. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. (Kalimantan Timur:Jurnal Dinamika Manajemen Universitas Mulawarman, 2013). Vol. 4. No. 2. Hal. 104
- Gibson, James L., dkk. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (New York: McGraw-Hill. 2012)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. 2018)
- Goleman, Daniel. *Ecological Intelligence (Mengungkap Rahasia Di Balik Produk-Produk yang Kita Beli)*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Askara. 2016)
- Harvey, R. A. dan Champe, P.C. *Farmakologi Ulasan Bergambar, Edisi 4*, C. Ramadhani, Dian [et al], Tjahyanto, Adhi, Salim, ed., (Jakarta, Buku Kedokteran EGC. 2013)
- Iqbal, et.al saba. *The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes*. (International Journal of Human Resource Studies. 2014). Vol.4, No.5, 1-15.
- Karyono,Edi dan Septi Kurnia Prastiwi. *Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY*. (Surakarta Dan Yogyakarta: Jurnal EKA CIDA, Maret 2018). Vol. 3 No. 1. Hal. 98
- Kasmir. *Pengantar Manajemen Keuangan*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019).
- Keith, Davis dan William Frederick. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh*. (Jakarta: Erlangga. 2014)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. (Bandung: Remaja Rosdakarya: 2015)
- Manzoor, Ullah., Hussain and Ahmad. *Effect of Teamwork on Employee Performance. International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110– 126. 2011
- Marpaung, Marudut. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. (Jakarta :Jurnal Ilmiah Widya STIE Dharma Bumiputra Jakarta, Maret-April 2014). Volume 2. Nomor 1. Hal. 36
- Mulyasari, Irma. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. (Ciamis: Journal Of Managementreview. 2018)
- Pandelaki,Margotje Treisje. *Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong*. (Palu:Katalogis, Mei 2018). Vol. 6, No. 5, Hal. 36
- Prabowo,Eko. *Konsep dan Aplikasi Asuhan Keperawatan Jiwa*. (Jakarta : Nuha Medika, 2014).
- Rahma,Audina dkk. *Pengaruh Penerapan Konsep Team Work Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat*. (Semarang:Diponegoro Journal Of Management, Tahun 2016).Volume 5. Nomor 4. Hal. 3



- © Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Ridhawati, Atifah. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.*(Makassar. 2016)
- Riduwan, *Metodologi Penelitian*, (Bandung : Alfabeta .2010.) hlm 88
- Riyadiningsih, Hening. *Peran Kondisi Psikologis Dan Karakteristik Pribadi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Efektif : Sebuah Tinjauan Konseptual.* 2010
- Sari, Amen Desina dan Djazuly Chalidyanto. *Hubungan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Radiografer Rumah Sakit.* (Surabaya: Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, Januari-Juni 2016), Vol. 4, No.1, Hal. 11
- Setyaningrum, Rani dkk. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.* (Malang : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya, Juli 2016). Vol. 36, No. 1. Hal. 213
- Silaen, Sofar. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Bandung: In Media. 2018)
- Sinambela. Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara.2016)
- Sopiah. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* (Bandung: Mandar Maju. 2013)
- Sriyono, dan Farida Lestari. *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa.* (Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. 2013)
- Subagyo, P. joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik.* (Yogyakarta: Rineka Cipta. 201)
- Sugiyono. *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta. 2015)
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian.* (Bandung: Alfabeta. 2016)
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS.* (Yogyakarta: Andi Offset.2011)
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama).* (Yogyakarta: CAPS Center for Academic Publishing Service.2015)

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

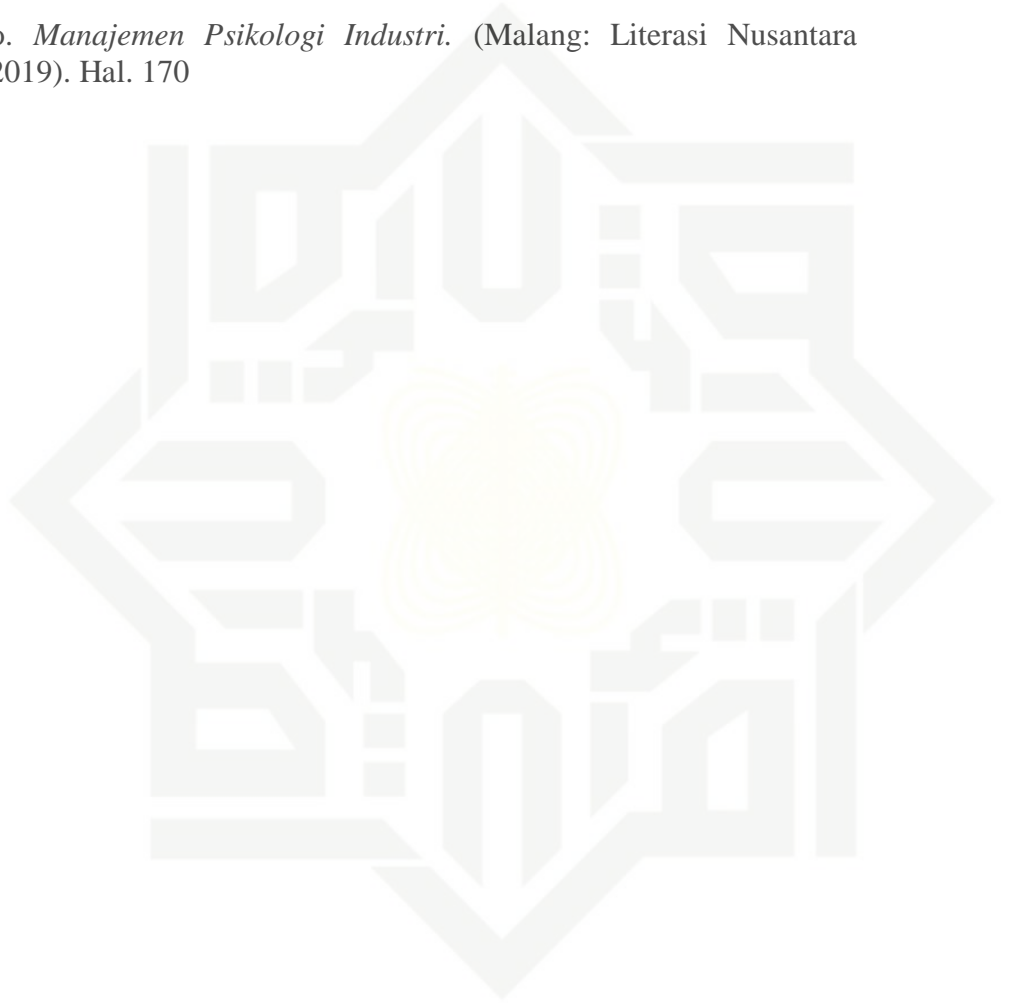
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Ula, Novi Widyanti. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG*. (Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Universitas Negeri Surabaya, 2020). Vol. 8. No.2 Hal. 378

Yunita, Eva dkk. *Pengaruh Faktor Demografis Dan Psikologis Pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak*. (Bali: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2016). Vol 5. hal. 3206.

Waluyo, Minto. *Manajemen Psikologi Industri*. (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2019). Hal. 170



LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

KUESIONER

PENGARUH PSIKOLOGIS, *TEAMWORK*, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA KABUPATEN KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH

Penelitian ini dilakukan hanya untuk kepentingan akademis/pembelajaran pada Program Sarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang diharapkan dapat memberikan pembelajaran baru terutama dalam bidang Manajemen. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur, akurat dan seksama.

Isilah pertanyaan di bawah ini dengan menggunakan tanda \surd di salah satu jawaban pada pertanyaan yang menggunakan pilihan, dan isilah dengan jawaban text pada pertanyaan yang menggunakan titik titik.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jabatan : _____

Umur : a. 20-25 thn b. 26-30 thn c. 30-35 thn d. >36 thn

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Lama Bekerja : a. < 5 thn b. < 10 thn c. >10 thn

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah salah satu alternatif untuk setiap pernyataan berdasarkan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Psikologis (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tetap tenang dalam menghadapi perubahan-perubahan situasi kerja					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
3.	Saya memiliki sikap yang positif terhadap aturan kerja yang ada diperusahaan					
4.	Saya selalu menyiapkan mental terlebih dahulu dalam menghadapi tantangan pekerjaan					
5.	Saya selalu berperilaku baik dalam bekerja					
6.	Budaya kerja yang ada di perusahaan membentuk pola perilaku yang baik dalam diri saya					
7.	Saya terdorong untuk bekerja karena kritik dan saran yang diberikan atasan saya membuat saya lebih maju					
8.	Saya mudah menyerah jika diminta melakukan perbaikan dan perubahan dalam pekerjaan saya *					
9.	Saya selalu mengalami tekanan dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Lingkungan kerja yang tidak sehat menjadi beban tambahan bagi saya					
11.	Saya bersedia dan rela menunaikan tugas demi mencapai tujuan perusahaan					
12.	Keyakinan saya sangat tinggi terhadap keberhasilan pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. *Teamwork* (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dan rekan saya memiliki tujuan yang sama dalam bekerja					
2.	Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal untuk mencapai target					
3.	Anggota tim selalu antusias terhadap tugas yang diberikan perusahaan					
4.	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
5.	Anggota tim selalu merespon positif setiap bentuk komunikasi dan informasi yang disampaikan rekan kerja					
6.	Setiap anggota tim selalu terbuka dan jujur saat berkomunikasi					
7.	Setiap anggota tim ikut untuk bernegosiasi dan memikirkan solusi dalam menyelesaikan konflik					
8.	Setiap anggota tim diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahlian masing-masing dalam mencapai tujuan					
9.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu untuk mengatur emosi menjadi pendorong dalam mencapai tujuan					
2.	Saya kurang sabar dalam menghadapi orang lain *					
3.	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah					
4.	Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama *					
5.	Saya mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit *					
6.	Saya dapat mengetahui apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain					
7.	Saya merasa sulit untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain *					
8.	Masalah-masalah pribadi saya tidak mengganggu pergaulan saya dengan orang lain					

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

4. Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar oprasional yang telah di tetapkan perusahaan					
2.	Saya mampu memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
4.	Saya mampu mengerjakan berapapun tugas yang diberikan ke saya					
5.	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan maksimal					
7.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

LAMPIRAN 2

TABULASI KUISIONER PENELITIAN PSIKOLOGIS

Sampel	PSIKOLOGI - MSI												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
Sampel - 1	3,171	2,432	3,160	4,601	3,220	1,935	3,447	2,986	2,824	2,231	2,547	3,152	35,706
Sampel - 2	4,462	3,344	4,271	4,601	4,481	4,194	3,447	4,010	1,000	4,703	4,817	4,405	47,736
Sampel - 3	1,000	1,906	2,147	1,000	4,481	2,938	2,214	2,107	2,824	3,412	3,643	2,071	29,744
Sampel - 4	3,171	1,906	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	1,000	2,824	3,412	3,643	2,071	33,017
Sampel - 5	4,462	2,432	4,271	2,010	4,481	2,938	2,214	4,010	3,668	3,412	3,643	3,152	40,692
Sampel - 6	3,171	1,906	2,147	2,010	3,220	2,938	2,214	2,107	2,824	1,000	3,643	2,071	29,252
Sampel - 7	4,462	2,432	4,271	1,000	3,220	4,194	3,447	4,010	2,824	3,412	3,643	3,152	40,067
Sampel - 8	3,171	2,432	1,000	1,000	4,481	2,938	2,214	2,986	2,099	4,703	3,643	2,071	32,737
Sampel - 9	3,171	2,432	4,271	3,210	4,481	2,938	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	41,776
Sampel - 10	3,171	2,432	2,147	2,010	3,220	4,194	3,447	4,010	2,824	3,412	2,547	3,152	36,567
Sampel - 11	4,462	2,432	2,147	2,010	4,481	4,194	3,447	4,010	2,099	4,703	3,643	4,405	42,033
Sampel - 12	3,171	2,432	2,147	2,010	2,147	2,938	2,214	2,986	2,099	3,412	3,643	3,152	32,351
Sampel - 13	4,462	1,906	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	3,668	4,703	3,643	4,405	44,395
Sampel - 14	2,055	1,906	1,000	1,000	3,220	1,000	1,000	2,986	2,099	2,231	3,643	1,000	23,139
Sampel - 15	3,171	2,432	1,000	2,010	3,220	1,000	1,000	2,107	3,668	3,412	2,547	3,152	28,720
Sampel - 16	2,055	2,432	3,160	2,010	4,481	1,935	3,447	2,986	2,824	4,703	4,817	3,152	38,002
Sampel - 17	2,055	1,906	1,000	1,000	1,000	1,000	2,214	2,107	2,099	2,231	3,643	1,000	21,255
Sampel - 18	3,171	1,000	2,147	2,010	4,481	2,938	3,447	2,107	2,824	3,412	4,817	4,405	36,760
Sampel - 19	4,462	1,906	2,147	4,601	4,481	4,194	3,447	4,010	2,099	3,412	4,817	4,405	43,983
Sampel - 20	3,171	2,432	2,147	1,000	3,220	2,938	2,214	2,986	1,000	3,412	3,643	2,071	30,234
Sampel - 21	4,462	1,906	3,160	4,601	3,220	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	42,817
Sampel - 22	3,171	1,000	1,000	2,010	2,147	2,938	1,000	2,107	2,099	1,000	2,547	2,071	23,091
Sampel - 23	1,000	1,000	2,147	2,010	1,000	1,935	1,000	1,000	2,099	2,231	2,547	1,000	18,970
Sampel - 24	3,171	2,432	2,147	2,010	2,147	4,194	1,000	2,986	3,668	4,703	3,643	3,152	35,253
Sampel - 25	3,171	1,906	3,160	3,210	2,147	2,938	2,214	2,107	2,099	3,412	3,643	3,152	33,159
Sampel - 26	4,462	1,906	3,160	3,210	3,220	4,194	2,214	2,986	2,824	4,703	4,817	2,071	39,767

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	PSIKOLOGI - MSI												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
Sampel - 27	2,055	1,906	3,160	4,601	2,147	1,935	1,000	4,010	1,000	2,231	2,547	4,405	30,997
Sampel - 28	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 29	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 30	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 31	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 32	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 33	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 34	2,055	1,906	3,160	2,010	3,220	4,194	1,000	2,107	2,099	2,231	3,643	3,152	30,777
Sampel - 35	3,171	2,432	3,160	2,010	3,220	2,938	1,000	2,986	2,099	3,412	2,547	4,405	33,379
Sampel - 36	4,462	1,906	1,000	3,210	3,220	4,194	3,447	2,986	2,824	3,412	3,643	3,152	37,457
Sampel - 37	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	1,935	3,447	2,107	1,000	2,231	4,817	2,071	30,358
Sampel - 38	4,462	1,906	2,147	3,210	4,481	4,194	3,447	4,010	2,824	3,412	2,547	3,152	39,794
Sampel - 39	3,171	2,432	3,160	2,010	3,220	1,935	2,214	2,986	2,099	2,231	3,643	2,071	31,171
Sampel - 40	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	2,938	2,214	4,010	3,668	3,412	3,643	2,071	39,453
Sampel - 41	3,171	1,000	2,147	3,210	2,147	1,935	1,000	2,107	2,824	3,412	3,643	4,405	31,002
Sampel - 42	3,171	2,432	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	4,010	1,000	3,412	4,817	2,071	35,903
Sampel - 43	2,055	1,000	2,147	3,210	2,147	1,000	1,000	2,107	2,099	2,231	2,547	2,071	23,615
Sampel - 44	4,462	1,906	3,160	2,010	4,481	1,935	3,447	2,986	2,824	4,703	3,643	3,152	38,709
Sampel - 45	4,462	2,432	3,160	3,210	3,220	1,935	2,214	2,986	2,099	3,412	4,817	3,152	37,099
Sampel - 46	1,000	1,906	1,000	2,010	2,147	1,000	1,000	1,000	1,000	2,231	1,000	1,000	16,294
Sampel - 47	4,462	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,986	2,099	4,703	4,817	4,405	39,462
Sampel - 48	3,171	2,432	2,147	2,010	2,147	4,194	1,000	2,986	3,668	4,703	3,643	3,152	35,253
Sampel - 49	3,171	1,906	3,160	3,210	2,147	2,938	2,214	2,107	2,099	3,412	3,643	3,152	33,159
Sampel - 50	4,462	1,906	3,160	3,210	3,220	4,194	2,214	2,986	2,824	4,703	2,547	4,405	39,830
Sampel - 51	2,055	1,906	3,160	4,601	2,147	1,935	1,000	4,010	1,000	2,231	2,547	4,405	30,997
Sampel - 52	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 53	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 54	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 55	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 56	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 57	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 58	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	PSIKOLOGI - MSI												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
Sampel - 59	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 60	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 61	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 62	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 63	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 64	2,055	1,906	3,160	2,010	3,220	4,194	1,000	2,107	2,099	2,231	3,643	3,152	30,777
Sampel - 65	3,171	2,432	3,160	2,010	3,220	2,938	1,000	2,986	2,099	3,412	2,547	4,405	33,379
Sampel - 66	4,462	1,906	1,000	3,210	3,220	4,194	3,447	2,986	2,824	3,412	3,643	3,152	37,457
Sampel - 67	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 68	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 69	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 70	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 71	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 72	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 73	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 74	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 75	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 76	2,055	1,906	3,160	2,010	3,220	4,194	1,000	2,107	2,099	2,231	3,643	3,152	30,777
Sampel - 77	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 78	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 79	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 80	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 81	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 82	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 83	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 84	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	4,817	2,071	29,082
Sampel - 85	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 86	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 87	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 88	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 89	2,055	1,906	3,160	2,010	3,220	4,194	1,000	2,107	2,099	2,231	3,643	3,152	30,777
Sampel - 90	3,171	2,432	3,160	2,010	3,220	2,938	1,000	2,986	2,099	3,412	2,547	4,405	33,379

Sampel	PSIKOLOGI - MSI												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
Sampel - 91	4,462	1,906	1,000	3,210	3,220	4,194	3,447	2,986	2,824	3,412	3,643	3,152	37,457
Sampel - 92	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 93	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698
Sampel - 94	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 95	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 96	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 97	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 98	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	45,213
Sampel - 99	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	1,000	1,000	2,231	2,547	4,405	29,145
Sampel - 100	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 101	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,824	3,412	2,547	3,152	31,943
Sampel - 102	3,171	1,000	2,147	2,010	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	2,547	4,405	32,561
Sampel - 103	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	2,824	3,412	4,817	3,152	43,280
Sampel - 104	4,462	3,344	4,271	3,210	4,481	2,938	3,447	2,986	3,668	3,412	3,643	4,405	44,267
Sampel - 105	2,055	3,344	4,271	3,210	2,147	1,935	1,000	2,986	1,000	2,231	3,643	3,152	30,974
Sampel - 106	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,824	4,703	3,643	4,405	43,698
Sampel - 107	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	3,643	2,071	31,395
Sampel - 108	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	3,643	3,152	33,605
Sampel - 109	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	3,643	4,405	44,203
Sampel - 110	2,055	1,906	3,160	2,010	3,220	4,194	1,000	2,107	2,099	2,231	3,643	3,152	30,777
Sampel - 111	3,171	2,432	3,160	2,010	3,220	2,938	1,000	2,986	2,099	3,412	3,643	3,152	33,222
Sampel - 112	4,462	1,906	1,000	3,210	3,220	2,938	3,447	2,986	2,824	3,412	3,643	4,405	37,453
Sampel - 113	3,171	2,432	3,160	3,210	4,481	2,938	2,214	2,986	2,824	3,412	3,643	3,152	37,622
Sampel - 114	3,171	2,432	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	3,412	3,643	2,071	32,665
Sampel - 115	4,462	3,344	3,160	3,210	4,481	4,194	2,214	4,010	3,668	3,412	4,817	3,152	44,124
Sampel - 116	3,171	3,344	3,160	4,601	3,220	4,194	3,447	2,986	2,099	4,703	3,643	4,405	42,973
Sampel - 117	3,171	1,000	2,147	3,210	4,481	2,938	2,214	2,107	1,000	3,412	2,547	3,152	31,380
Sampel - 118	3,171	1,000	2,147	3,210	3,220	2,938	2,214	2,107	2,099	4,703	4,817	2,071	33,698

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

TEAM WORK

Sampel	Teamwork									Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	
Sampel - 1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
Sampel - 2	5	3	4	5	5	2	3	4	5	36
Sampel - 3	5	5	5	5	4	3	2	5	5	39
Sampel - 4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	39
Sampel - 5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
Sampel - 6	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
Sampel - 7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
Sampel - 8	5	4	4	4	5	3	4	5	5	39
Sampel - 9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
Sampel - 10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
Sampel - 11	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
Sampel - 12	3	3	4	3	3	4	4	4	5	33
Sampel - 13	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
Sampel - 14	4	4	3	3	5	2	3	5	4	33
Sampel - 15	5	5	5	5	4	3	3	4	5	39
Sampel - 16	3	3	5	5	4	4	5	5	5	39
Sampel - 17	2	2	2	4	5	3	2	3	4	27
Sampel - 18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
Sampel - 19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
Sampel - 20	4	3	4	5	5	3	2	5	5	36
Sampel - 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 22	4	4	4	4	5	3	2	5	4	35
Sampel - 23	3	3	2	2	3	3	2	3	2	23
Sampel - 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 25	5	5	5	4	5	3	3	4	5	39
Sampel - 26	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
Sampel - 27	3	3	3	4	5	2	2	4	4	30
Sampel - 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 29	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 30	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 31	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 32	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 34	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
Sampel - 35	4	5	5	4	5	3	3	5	5	39
Sampel - 36	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
Sampel - 37	3	4	4	4	5	3	2	5	5	35
Sampel - 38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
Sampel - 39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
Sampel - 40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
Sampel - 41	3	3	3	3	3	4	4	5	3	31
Sampel - 42	3	4	4	4	5	2	2	4	5	33
Sampel - 43	4	4	3	4	3	2	2	4	4	30
Sampel - 44	5	4	4	4	4	3	3	5	4	36
Sampel - 45	5	3	5	5	4	4	3	4	4	37
Sampel - 46	2	2	3	3	3	2	2	3	3	23
Sampel - 47	4	4	4	5	5	3	2	4	4	35
Sampel - 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 49	5	5	5	4	5	3	3	4	5	39
Sampel - 50	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
Sampel - 51	3	3	3	4	5	2	2	4	4	30

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

Sampel	Teamwork									Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	
Sampel - 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 53	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 54	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 55	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 56	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 59	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 60	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 61	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 62	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 64	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
Sampel - 65	4	5	5	4	5	3	3	5	5	39
Sampel - 66	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
Sampel - 67	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 68	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 71	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 72	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 73	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 74	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 76	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
Sampel - 77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 78	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 79	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 80	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 81	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 84	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 85	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 86	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 87	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 89	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
Sampel - 90	4	5	5	4	5	3	3	5	5	39
Sampel - 91	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
Sampel - 92	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 93	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 96	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 97	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 99	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28
Sampel - 100	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 101	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 102	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 105	3	2	3	3	4	2	3	4	4	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	Teamwork									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	Total
Sampel - 106	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 107	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 108	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 110	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
Sampel - 111	4	5	5	4	5	3	3	5	5	39
Sampel - 112	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
Sampel - 113	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 114	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32
Sampel - 115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sampel - 116	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
Sampel - 117	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
Sampel - 118	3	3	3	4	4	3	3	5	4	32

KECERDASAN EMOSIONAL

Sampel	Kecerdasan Emosional								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
Sampel - 1	5	5	5	5	5	4	5	4	38
Sampel - 2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 3	5	5	4	3	3	4	4	3	31
Sampel - 4	5	5	4	3	3	4	4	3	31
Sampel - 5	3	5	4	4	4	3	5	2	30
Sampel - 6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel - 7	5	5	5	4	4	5	4	5	37
Sampel - 8	5	3	5	3	4	3	4	3	30
Sampel - 9	4	5	5	5	4	4	5	4	36
Sampel - 10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 11	5	4	5	5	5	5	5	5	39
Sampel - 12	4	4	4	4	4	4	4	3	31
Sampel - 13	4	4	4	5	5	5	5	5	37
Sampel - 14	5	3	5	4	3	2	4	3	29
Sampel - 15	3	3	4	3	4	5	5	5	32
Sampel - 16	4	4	4	4	5	4	5	4	34
Sampel - 17	3	4	2	3	3	3	3	4	25
Sampel - 18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 19	5	4	5	5	5	5	5	5	39
Sampel - 20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
Sampel - 21	4	4	4	5	5	5	5	5	37
Sampel - 22	3	5	4	5	3	3	4	2	29
Sampel - 23	4	3	2	3	2	2	3	3	22
Sampel - 24	3	4	4	5	3	3	5	2	29
Sampel - 25	4	4	4	4	4	5	5	4	34
Sampel - 26	4	4	4	4	5	4	4	5	34
Sampel - 27	5	5	5	5	5	4	4	4	37
Sampel - 28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 29	4	3	2	4	2	3	2	3	23
Sampel - 30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 31	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 32	3	5	3	4	3	3	5	2	28
Sampel - 33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 34	4	3	3	4	3	4	2	3	26
Sampel - 35	4	4	4	5	5	4	4	4	34



© Hak Cipta

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.

Sampel	Kecerdasan Emosional								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Sampel - 36	4	4	4	4	4	5	5	5	35
Sampel - 37	3	3	3	4	4	2	3	3	25
Sampel - 38	4	4	4	4	4	5	5	5	35
Sampel - 39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 41	4	4	3	4	5	3	3	3	29
Sampel - 42	3	4	3	2	3	4	3	4	26
Sampel - 43	3	4	2	4	5	2	3	3	26
Sampel - 44	3	3	4	3	4	5	5	5	32
Sampel - 45	4	3	4	4	4	3	3	4	29
Sampel - 46	4	4	3	3	4	3	3	4	28
Sampel - 47	4	4	4	4	5	5	4	5	35
Sampel - 48	3	4	4	5	3	3	5	2	29
Sampel - 49	4	4	4	4	4	5	5	4	34
Sampel - 50	4	4	4	4	5	4	4	5	34
Sampel - 51	5	5	5	5	5	4	4	4	37
Sampel - 52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 53	5	5	5	5	5	3	3	4	35
Sampel - 54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 55	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 56	3	5	3	4	3	3	5	2	28
Sampel - 57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 59	5	5	5	5	5	3	3	4	35
Sampel - 60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 61	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 62	3	5	3	4	3	3	5	2	28
Sampel - 63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 64	4	4	4	4	4	5	5	5	35
Sampel - 65	4	4	4	5	5	4	4	4	34
Sampel - 66	4	4	4	4	4	5	5	5	35
Sampel - 67	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 68	3	5	3	4	3	4	4	2	28
Sampel - 69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 71	5	5	5	5	5	3	3	4	35
Sampel - 72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 73	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 74	3	5	3	4	3	3	5	2	28
Sampel - 75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 76	4	4	4	4	4	5	5	5	35
Sampel - 77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 78	5	5	5	5	5	3	3	4	35
Sampel - 79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 80	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 81	3	5	3	4	3	3	5	2	28
Sampel - 82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 84	5	5	5	5	5	3	3	4	35
Sampel - 85	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 86	3	4	4	4	3	2	4	2	26
Sampel - 87	3	5	3	4	3	3	5	2	28
Sampel - 88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 89	4	4	4	4	4	5	5	5	35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	Kinerja								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Sampel - 20	3	4	4	4	4	4	4	3	30
Sampel - 21	5	4	5	5	5	5	5	5	39
Sampel - 22	4	3	3	4	3	3	3	5	28
Sampel - 23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel - 24	5	5	5	4	4	4	4	4	35
Sampel - 25	5	4	4	4	4	4	4	4	33
Sampel - 26	4	5	5	5	5	5	5	5	39
Sampel - 27	3	3	3	3	3	3	3	4	25
Sampel - 28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 29	4	3	3	3	3	3	3	4	26
Sampel - 30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 31	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 32	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 33	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 34	5	4	5	4	3	3	3	4	31
Sampel - 35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 36	5	5	5	4	4	3	5	5	36
Sampel - 37	3	3	3	4	4	4	4	3	28
Sampel - 38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 40	5	5	5	5	5	5	4	5	39
Sampel - 41	3	3	3	3	3	3	4	3	25
Sampel - 42	3	4	3	4	4	4	4	3	29
Sampel - 43	4	3	3	4	3	3	3	5	28
Sampel - 44	5	4	5	5	4	5	4	4	36
Sampel - 45	3	4	3	4	4	3	4	3	28
Sampel - 46	4	4	3	4	4	3	4	4	30
Sampel - 47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 48	5	5	5	4	4	4	4	4	35
Sampel - 49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
Sampel - 50	4	5	5	5	5	5	5	5	39
Sampel - 51	4	4	4	3	4	4	4	4	31
Sampel - 52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 53	4	4	3	4	4	3	4	4	30
Sampel - 54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 55	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 56	4	3	4	3	4	4	3	3	28
Sampel - 57	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 59	4	3	3	4	4	4	3	4	29
Sampel - 60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 61	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 62	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 63	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 64	5	4	5	4	3	3	3	4	31
Sampel - 65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 66	5	5	5	4	4	3	5	5	36
Sampel - 67	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 68	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 69	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 71	4	3	3	3	3	3	3	4	26
Sampel - 72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 73	4	3	5	4	5	4	5	4	34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Sampel	Kinerja								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Sampel - 74	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 75	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 76	5	4	5	4	3	3	3	4	31
Sampel - 77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 78	4	3	3	4	4	3	4	4	29
Sampel - 79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 80	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 81	3	4	3	4	4	4	5	3	30
Sampel - 82	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 84	4	3	3	3	3	3	3	4	26
Sampel - 85	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 86	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 87	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 88	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 89	5	4	5	4	3	3	3	4	31
Sampel - 90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel - 91	5	5	5	4	4	3	5	5	36
Sampel - 92	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 93	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 94	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 95	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 96	4	3	3	3	3	3	3	4	26
Sampel - 97	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 98	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 99	4	5	5	4	4	5	4	4	35
Sampel - 100	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 101	4	3	5	4	5	4	5	4	34
Sampel - 102	3	3	3	3	4	4	5	3	28
Sampel - 103	5	4	4	5	4	5	4	4	35
Sampel - 104	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 105	4	4	5	3	4	3	5	4	32
Sampel - 106	5	5	4	5	5	4	5	5	38
Sampel - 107	4	3	5	4	5	4	4	4	33
Sampel - 108	4	3	4	3	4	4	5	3	30
Sampel - 109	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 110	5	4	5	4	3	3	3	4	31
Sampel - 111	3	4	3	4	3	4	3	4	28
Sampel - 112	5	5	5	4	4	3	5	5	36
Sampel - 113	4	3	5	4	3	4	3	4	30
Sampel - 114	4	4	5	3	4	4	3	3	30
Sampel - 115	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 116	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel - 117	4	3	5	3	4	4	3	4	30
Sampel - 118	5	4	5	3	4	4	5	3	33

ANALISIS DESKRIPTIF PSIKOLOGIS

PSIK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	2.5	2.5	2.5
3.00	20	16.9	16.9	19.5
4.00	58	49.2	49.2	68.6
5.00	37	31.4	31.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PSIK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	29	24.6	24.6	24.6
3.00	26	22.0	22.0	46.6
4.00	22	18.6	18.6	65.3
5.00	41	34.7	34.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PSIK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	8.5	8.5	8.5
3.00	41	34.7	34.7	43.2
4.00	45	38.1	38.1	81.4
5.00	22	18.6	18.6	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PSIK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	5.1	5.1	5.1
3.00	25	21.2	21.2	26.3
4.00	69	58.5	58.5	84.7
5.00	18	15.3	15.3	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PSIK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	5.1	5.1	5.1
3.00	25	21.2	21.2	26.3
4.00	69	58.5	58.5	84.7
5.00	18	15.3	15.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PSIK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	1.7	1.7	1.7
3.00	20	16.9	16.9	18.6
4.00	51	43.2	43.2	61.9
5.00	45	38.1	38.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PSIK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	4.2	4.2	4.2
3.00	19	16.1	16.1	20.3
4.00	53	44.9	44.9	65.3
5.00	41	34.7	34.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PSIK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	29	24.6	24.6	24.6
4.00	54	45.8	45.8	70.3
5.00	35	29.7	29.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PSIK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	9.3	9.3	9.3
	3.00	39	33.1	33.1	42.4
	4.00	36	30.5	30.5	72.9
	5.00	32	27.1	27.1	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

PSIK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	26	22.0	22.0	22.0
	3.00	44	37.3	37.3	59.3
	4.00	21	17.8	17.8	77.1
	5.00	27	22.9	22.9	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

PSIK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.7	1.7	1.7
	3.00	24	20.3	20.3	22.0
	4.00	60	50.8	50.8	72.9
	5.00	32	27.1	27.1	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

PSIK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	31	26.3	26.3	27.1
	4.00	47	39.8	39.8	66.9
	5.00	39	33.1	33.1	100.0
	Total	118	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PSIK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	3.4	3.4	3.4
3.00	24	20.3	20.3	23.7
4.00	56	47.5	47.5	71.2
5.00	34	28.8	28.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TEAMWORK

TW1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	1.7	1.7	1.7
3.00	29	24.6	24.6	26.3
4.00	24	20.3	20.3	46.6
5.00	63	53.4	53.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TW2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	9.3	9.3	9.3
3.00	21	17.8	17.8	27.1
4.00	21	17.8	17.8	44.9
5.00	65	55.1	55.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TW3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	1.7	1.7	1.7
3.00	27	22.9	22.9	24.6
4.00	24	20.3	20.3	44.9
5.00	65	55.1	55.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TW4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	.8	.8	.8
3.00	13	11.0	11.0	11.9
4.00	46	39.0	39.0	50.8
5.00	58	49.2	49.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TW5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	14.4	14.4	14.4
4.00	45	38.1	38.1	52.5
5.00	56	47.5	47.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TW6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	16	13.6	13.6	13.6
3.00	29	24.6	24.6	38.1
4.00	45	38.1	38.1	76.3
5.00	28	23.7	23.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TW7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	13	11.0	11.0	11.0
3.00	54	45.8	45.8	56.8
4.00	15	12.7	12.7	69.5
5.00	36	30.5	30.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TW8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	2.5	2.5	2.5
4.00	34	28.8	28.8	31.4
5.00	81	68.6	68.6	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TW9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	.8	.8	.8
3.00	2	1.7	1.7	2.5
4.00	30	25.4	25.4	28.0
5.00	85	72.0	72.0	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KECERDASARAN EMOSIONAL

EM1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	34	28.8	28.8	28.8
4.00	34	28.8	28.8	57.6
5.00	50	42.4	42.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

EM2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	8.5	8.5	8.5
4.00	47	39.8	39.8	48.3
5.00	61	51.7	51.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

EM3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	3.4	3.4	3.4
3.00	18	15.3	15.3	18.6
4.00	47	39.8	39.8	58.5
5.00	49	41.5	41.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

EM4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	.8	.8	.8
3.00	9	7.6	7.6	8.5
4.00	53	44.9	44.9	53.4
5.00	55	46.6	46.6	100.0
Total	118	100.0	100.0	

EM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	1.7	1.7	1.7
3.00	33	28.0	28.0	29.7
4.00	26	22.0	22.0	51.7
5.00	57	48.3	48.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

EM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	16	13.6	13.6	13.6
3.00	30	25.4	25.4	39.0
4.00	21	17.8	17.8	56.8
5.00	51	43.2	43.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

EM7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	1.7	1.7	1.7
3.00	17	14.4	14.4	16.1
4.00	33	28.0	28.0	44.1
5.00	66	55.9	55.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

EM8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	27	22.9	22.9	22.9
3.00	13	11.0	11.0	33.9
4.00	27	22.9	22.9	56.8
5.00	51	43.2	43.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KINERJA

KJ1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	16.1	16.1	16.1
4.00	41	34.7	34.7	50.8
5.00	58	49.2	49.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KJ2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	36	30.5	30.5	30.5
4.00	42	35.6	35.6	66.1
5.00	40	33.9	33.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

KJ3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	26	22.0	22.0	22.0
4.00	27	22.9	22.9	44.9
5.00	65	55.1	55.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KJ4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	18.6	18.6	18.6
4.00	49	41.5	41.5	60.2
5.00	47	39.8	39.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KJ5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	16.1	16.1	16.1
4.00	50	42.4	42.4	58.5
5.00	49	41.5	41.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KJ6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	25	21.2	21.2	21.2
4.00	44	37.3	37.3	58.5
5.00	49	41.5	41.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KJ7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	16.1	16.1	16.1
4.00	38	32.2	32.2	48.3
5.00	61	51.7	51.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KJ8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	18.6	18.6	18.6
4.00	53	44.9	44.9	63.6
5.00	43	36.4	36.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS PSIKOLOGIS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PSIK1	32.61714	34.701	.734	.805
PSIK2	33.66754	37.600	.445	.828
PSIK3	33.11648	38.880	.314	.838
PSIK4	32.89302	38.484	.364	.834
PSIK5	32.46719	37.130	.496	.824
PSIK6	32.81781	36.236	.577	.818
PSIK7	33.66723	35.969	.614	.815
PSIK8	33.16055	34.759	.707	.807
PSIK9	33.60371	36.578	.531	.822
PSIK10	32.46758	37.961	.412	.831
PSIK11	32.22791	37.142	.492	.825
PSIK12	32.72837	39.058	.306	.839

TEAMWORK

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TW1	33.8644	25.554	.868	.898
TW2	33.9322	24.098	.880	.897
TW3	33.8305	25.390	.902	.896
TW4	33.7542	27.554	.813	.904
TW5	33.7881	30.254	.428	.926
TW6	34.3983	25.284	.804	.903
TW7	34.4915	26.320	.635	.917
TW8	33.4576	31.549	.391	.926
TW9	33.4322	29.239	.773	.910

KECERDASARAN EMOSIONAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM1	29.3220	22.237	.789	.870
EM2	29.0254	25.683	.466	.897
EM3	29.2627	22.606	.755	.873
EM4	29.0847	24.403	.657	.884
EM5	29.2881	21.523	.818	.866
EM6	29.5508	20.232	.771	.871
EM7	29.0763	25.182	.419	.902
EM8	29.5932	19.423	.780	.872

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KINERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	29.5678	16.965	.692	.888
KJ2	29.8644	16.238	.747	.883
KJ3	29.5678	16.521	.684	.889
KJ4	29.6864	16.422	.797	.879
KJ5	29.6441	17.137	.686	.889
KJ6	29.6949	16.863	.678	.890
KJ7	29.5424	17.857	.527	.903
KJ8	29.7203	16.989	.707	.887

UJI RELIABILITAS PSIKOLOGIS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	12

TEAMWORK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

KECERDASARAN EMOSIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

**UJI ASUMSI KLASIK:
UJI NORMALITAS DATA**

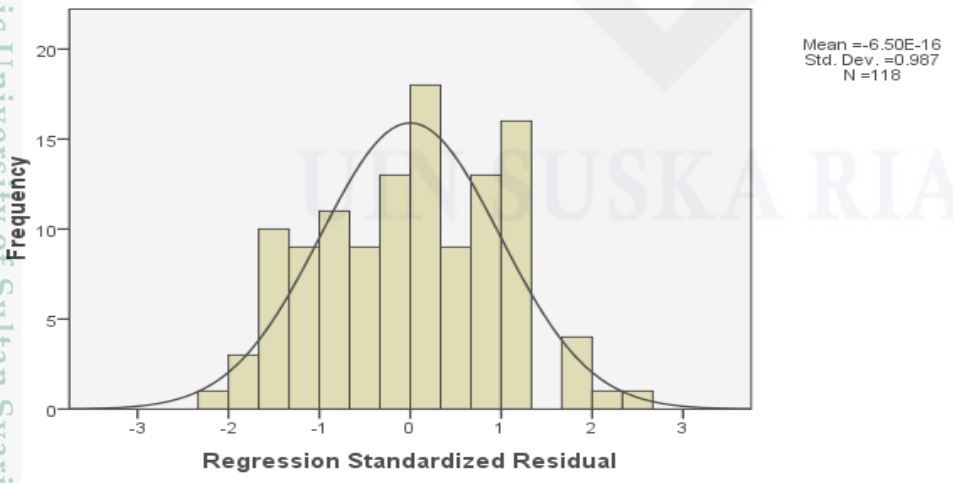
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82139652
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Histogram

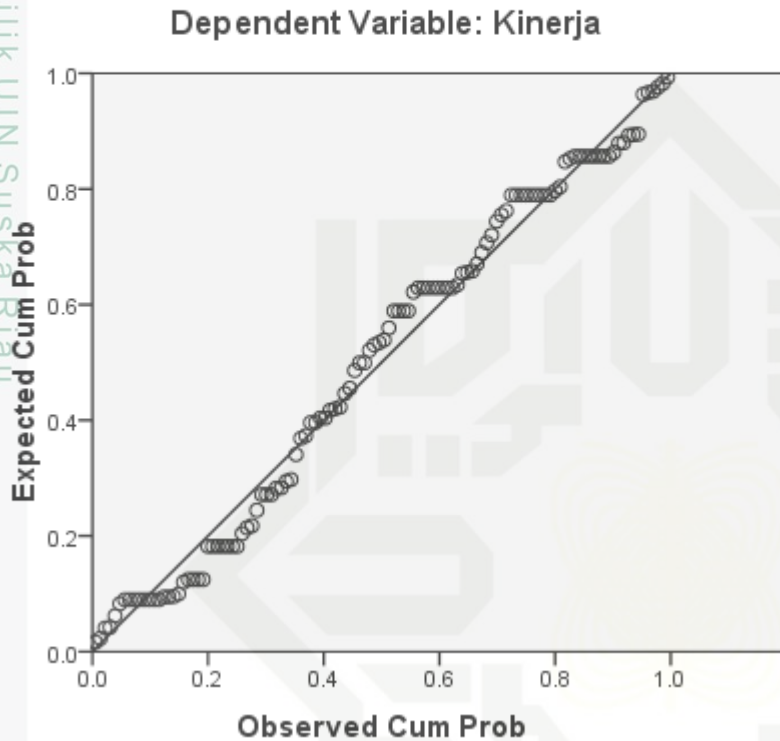
Dependent Variable: Kinerja



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

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

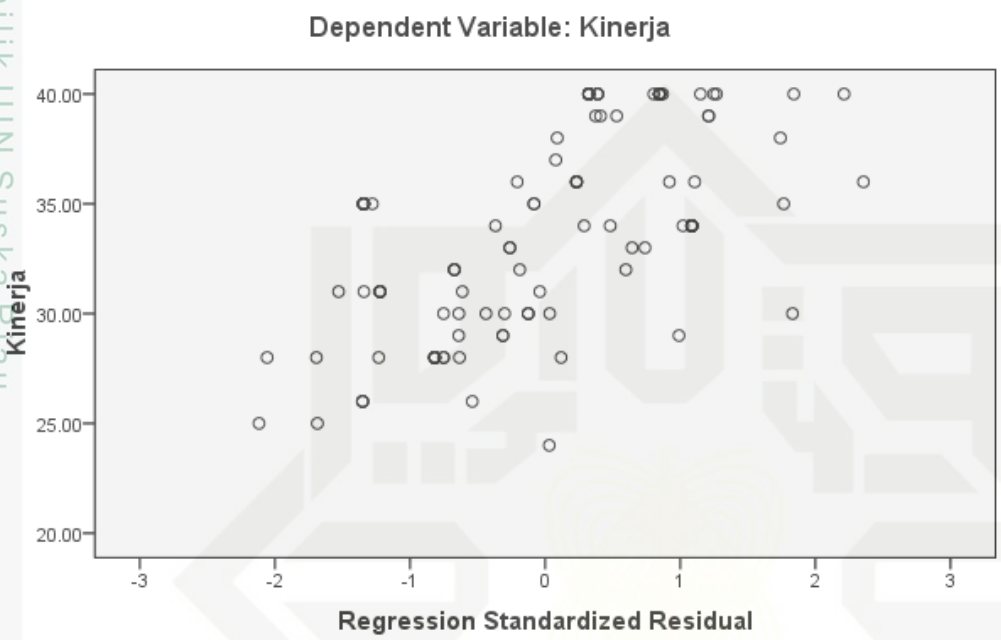
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	8.953	1.913		4.681	.000		
Psikologis	.204	.078	.288	2.625	.010	.266	3.755
Teamwork	.301	.073	.377	4.114	.000	.383	2.610
Kecerdasan Emosional	.184	.075	.213	2.450	.016	.424	2.356

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.634	.624	2.85828	1.757

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Teamwork, Psikologi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**ANALISIS DATA PENELITIAN
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	8.953	1.913		4.681	.000		
Psikologis	.204	.078	.288	2.625	.010	.266	3.755
Teamwork	.301	.073	.377	4.114	.000	.383	2.610
Kecerdasan Emosional	.184	.075	.213	2.450	.016	.424	2.356

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	8.953	1.913		4.681	.000		
Psikologis	.204	.078	.288	2.625	.010	.266	3.755
Teamwork	.301	.073	.377	4.114	.000	.383	2.610
Kecerdasan Emosional	.184	.075	.213	2.450	.016	.424	2.356

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1611.427	3	537.142	65.748	.000 ^a
	Residual	931.353	114	8.170		
	Total	2542.780	117			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Teamwork, Psikologis

b. Dependent Variable: Kinerja

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

2. Dilarang mengemukakan 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.

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.634	.624	2.85828	1.757

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Teamwork, Psikologis

b. Dependent Variable: Kinerja



UIN SUSKA RIAU



SURAT KETERANGAN
NOMOR : 155/SSA-BB/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Personalia PT. SWASTISIDDHI AMAGRA
 Menerangkan bahwa :

Nama : Nurvicky Handayani
 Pekerjaan : Mahasiswa, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
 Kasim Riau, Pekanbaru
 Jurusan : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian tugas akhir di PT. SWASTISIDDHI
 AMAGRA yang dimulai pada tanggal 31 Mei 2021 s/d 01 Juli 2021.
 Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagai
 mana mestinya.

PT. Swastisiddhi Amagra
 PKS Bina Baru
 Bina Baru, 02 Juli 2021



Ir. Bahransyah Daulay
 Humas

UIN SUSKA RIAU

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BIOGRAFI PENULIS



NURVICKY HANDAYANI, Lahir di Duri, 04 Mei 1999. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan ayahanda Sugianto dan ibunda Mesliani. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK Al-Barokah, kemudian SD Negeri 54 AMandau, lulus pada Tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Terpadu Duri, lulus pada Tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan SMAN 03 Mandau, lulus pada Tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program studi S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Boncah Mahang, Duri, Riau pada bulan Juli Tahun 2020. Pada tanggal 12 Oktober 2021, penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi “Pengaruh Psikologis, *Teamwork*, Dan Kecerdasan Emosioanal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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