

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 LEADERSHIP DAN TEAMWORK TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT MEGA NUSA INTI SAWIT PERKEBUNAN
INDRALESTARI ESTATE KECAMATAN BATANG CENAKU
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI



OLEH:

APRILIA ANGGI MARSELLA PUTRI

NIM. 11970124826

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**

**PENGARUH *LEADERSHIP* DAN *TEAMWORK* TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT MEGA NUSA INTI SAWIT PERKEBUNAN
INDRALESTARI ESTATE KECAMATAN BATANG CENAKU
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

APRILIA ANGGI MARSELLA PUTRI

NIM. 11970124826

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

2023



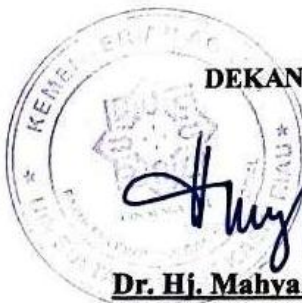
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Aprilia Anggi Marshella Putri
Nim : 11970124826
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : XI (Sembilan)
Judul : Pengaruh *Leadership* Dan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mahendra Romus, Sp. M. Ec
NIP: 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI,



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

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

Astuti Meflinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Aprilia Anggi Marshella Putri
NIM : 11970124826
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh *Leadership* Dan *Teamwork* Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mega Nusa Inti
Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang
Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM

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

Penguji II
Sahwitri Triandani, SE, M.Si.

Sekretaris
Ari Nur Wahidah, SE, MM



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aprilia Anggi Marshella putri

NIM : 11970124826

Tempat/Tgl. Lahir : Talang Mulya, 21 April 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Leadership dan Teamwork terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan pada PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indragiri
Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 25 September 2023

Yang membuat pernyataan



APRILIA ANGGI MARSHELLA PUTRI
 NIM : 11970124826

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH LEADERSHIP DAN TEAMWORK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MEGA NUSA INTI SAWIT PERKEBUNAN INDRALESTARI ESTATE KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

APRILIA ANGGI MARSELLA PUTRI

NIM. 11970124826

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh leadership dan teamwork terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate bagian lapangan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling atau sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel Leadership dan Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate. Dengan menggunakan uji F variabel Leadership dan Teamwork berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate. Sementara itu R square sebesar 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Leadership dan Teamwork secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 78,6% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Leadership, Teamwork dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND TEAMWORK ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT MEGA NUSA CORE SAWIT INDRALESTARI ESTATE DEVELOPMENT OF CENTRAL BONE HULAR INDRAGIRI DISTRICT

APRILIA ANGGI MARSELLA PUTRI

NIM. 11970124826

The purpose of this study is to find out the effect of leadership and teamwork on the Work Productivity of PT Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate Plantation. The population in this study was PT employees. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate Plantation field section. The sampling method in this study used a census of sampling or saturated sampling. The data analysis method used is a multiple linear regression method and uses the SPSS 25 Program. Based on the results of research conducted shows that the t test variable Leadership and Teamwork has a positive and significant effect on Employee Work Productivity on PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate. By using the F test the Leadership and Teamwork variables influence simultaneously on Employee Work Productivity on PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate. Meanwhile R square is 0.786. This shows that the Leadership and Teamwork variables as a whole had an effect of 78.6% on Work Productivity, while the remainder of 21.4% was influenced by other variables not studied in this study.

Keywords: *Leadership, Teamwork and Work Productivity*

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.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Leadership dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indrgiri Hulu”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Kepada kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Josep dan Ibunda Tujiah yang tidak pernah lelah untuk selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Dan Saudara Sekandung saya, Dinda dan Alesha yang senyumnya selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas

segala doa doa baik kalian sehingga penulis bisa hingga tahap seperti sekarang ini.

Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

6. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan di Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen dan pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada 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.

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.

Kepada Pimpinan dan Karyawan pada PT Meganusa Inti Swit Perkebunan Indralestari Estate yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

10. Teman-teman, Seperjuangan angkatan USR 2019, Anisa Apriliani, Yolanda Ardhana, Putri Rahmadani, Ida Irmawati, Shintya Rahmatin Br. Damanik yang telah bersama penulis sejak tahun pertama perkuliahan hingga dalam tahap menyusun skripsi. Terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.
11. Terimakasih untuk seluruh member NCT dan Enhypen terutama Lee Haechan dan Park Jongseong yang telah memberikan semangat dan motivasi bagi penulis untuk selalu bekerja keras serta berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini melalui lagu dan karya-karyanya.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

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

Pekanbaru, 21 April 2023

Penulis,

APRILIA ANGGI MARSELLA PUTRI
NIM. 11970124826

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Rencana Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Teori Dalam Produktivitas Kerja.....	14
2.1.3 Produktivitas Kerja	16
2.1.4 Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	21
2.1.5 Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>)	26
2.2 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti	29
2.2.1 Perspektif Islam Dalam Produktivitas Kerja	29
2.2.2 Perspektif Islam Dalam Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	30
2.2.3 Perspektif Islam Dalam Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>)	31
2.3 Penelitian Terdahulu.....	33
2.4 Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Terdahulu.....	35
2.5 Variabel Penelitian	36
2.6 Kerangka Pemikiran	36
2.7 Konsep Operasional Variabel.....	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		41
3.1	Lokasi Penelitian	41
3.2	Jenis dan Sumber Data	41
3.3	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4	Populasi dan Sampel	42
3.5	Metode Analisis Data	42
3.6	Uji Kualitas Data	43
3.7	Uji Asumsi Klasik	44
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.9	Uji Hipotesis	46
3.10	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		49
4.1	PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.....	49
4.2	Visi dan Misi	49
4.2.1	Visi.....	49
4.2.2	Misi.....	49
4.3	Struktur Organisasi.....	50
4.4	<i>Job Description</i>	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
5.1	Deskripsi Karakteristik Responden	55
5.1.1	Responden Berdasarkan Umur	55
5.1.2	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.1.3	Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
5.1.4	Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
5.2.1	Variabel Produktivitas Kerja	58
5.2.2	Variabel <i>Leadership</i>	59
5.2.3	Variabel <i>Teamwork</i>	61
5.2	Pengaruh <i>Leadership</i> dan <i>Teamwork</i> terhadap Produktivitas Kerja	
5.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	63
5.3	Uji Kualitas Data	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3.1	Hasil Uji Validitas	64
5.3.2	Hasil Uji Reabilitas	66
5.4	Uji Asumsi Klasik	66
5.4.1	Uji Normalitas.....	66
5.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	67
5.4.3	Hasil Uji Heterokedasitisitas	69
5.4.4	Uji Autokorelasi.....	70
5.5	Hasil Analisis Regresi Berganda	71
5.6	Hasil Uji Hipotesis	72
5.6.1	Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t).....	72
5.6.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	74
5.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	76
5.8	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	77
5.8.1	Pengaruh <i>Leadership</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	78
5.8.2	Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Kerja	79
5.8.3	Pengaruh <i>Leadership</i> dan <i>Teamwork</i> Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	80
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		81
6.1	Kesimpulan.....	81
6.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit	2
Tabel 1. 2 Target dan Pencapaian PT. Mega Nusa Inti Sawit.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja.....	58
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap <i>Leadership</i>	60
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Teamwork</i>	61
Tabel 5. 8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 5. 10 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 5. 11 Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	67
Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 5. 13 Uji Autokorelasi.....	70
Tabel 5. 14 Hasil Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 5. 15 Hasil Hipotesis Uji Parsial (T).....	74
Tabel 5. 16 Hasil Hipotesis Uji Simultan (F).....	76
Tabel 5. 17 Interpretasi Perhitungan Korelasi	77
Tabel 5. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	69



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

I.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan atau organisasi diharuskan untuk mampu melakukan perubahan dan dituntut agar dapat bersaing dan juga berkompetisi dengan perusahaan atau organisasi yang lainnya. Salah satu strategi yang dapat diterapkan yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota atau karyawan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh dalam organisasi maupun perusahaan yang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Penelitian ini dilakukan di PT Mega Nusa Inti Sawit yang mana merupakan bagian dari pada PT Sinar Mas Agro *Resources and Technology* Tbk (PT SMART Tbk). PT Sinar Mas Agro *Resources and Technology* Tbk (PT SMART Tbk) adalah salah satu perusahaan agribisnis dengan kegiatan usaha dari tahapan benih hingga produk akhir di etalase (*seed-to-shelf*) terdepan di dunia. Bersama petani, perusahaan membudidayakan kelapa sawit dan menghasilkan bahan pangan serta bahan bakar untuk kebutuhan saat ini dan di masa depan, dengan keberlanjutan sebagai inti kegiatannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berikut tabel jumlah karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

No	Uraian	Jumlah
1	Manajer	1
2	Staff	9
3	Satpam	2
4	Pemanen & Pemuat	22
5	Asisten Kebun	3
6	Operator Transportasi	4
7	Karyawan Pembibitan	5
8	Operator Mesin Genset	2

Sumber: PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate, 2023

Dari table 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah seluruh karywan yang bekerja di PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 48. Pada penelitian ini mengambil sampel bagian produksi berjumlah 36 orang karyawan.

Pada berbagai bidang khususnya berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dijalankan dengan sadar pada sebuah batasan yang reaktif dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dikuasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan atau organisasi. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2017).

Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri hulu mengalami penurunan produktivitas dalam tahun ke tahun dikarenakan beberapa faktor. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya, suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kesediaan dan kesiapan para karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan dan juga terlihat dari loyalitas serta keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel-variabel yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah kerjasama tim (*teamwork*) dan kepemimpinan (*leadership*). Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan.

Salah satu faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (**Wibowo, 2016**). Apabila suatu organisasi tidak memiliki pemimpin yang baik untuk dapat mengatur organisasi atau perusahaan maka nantinya perusahaan akan mengalami penurunan produksi akibat adanya para karyawan yang kurang nyaman terhadap kepemimpinan yang ada pada tempat mereka bekerja. Kepemimpinan sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, apabila kepemimpinan berjalan dengan positif maka akan berdampak baik pula bagi organisasi atau perusahaan. Maka dari itu perlu untuk pemimpin yang dapat melakukan ataupun mengontrol apapun permasalahan yang ada di perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kerjasama tim (*teamwork*). *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 (**Pandelaki, 2018**).

Berikut tabel jumlah hasil produksi dan target produksi pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Tabel 1. 2
Target dan Pencapaian PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Jumah Produksi/Tahun	Presentase (%)	Output/Input (%)
2018	50	118.000 ton	101.534 ton	86.04	0,049
2019	45	118.000 ton	114.531 ton	97.06	0,039
2020	42	118.000 ton	94.266 ton	79.88	0,044
2021	36	118.000 ton	87.400 ton	74.06	0,041
2022	36	118.000 ton	92.450 ton	78.34	0,038

Sumber: PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah produksi kelapa sawit yang merupakan hasil produktivitas karyawan pada lima tahun periode terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018, jumlah produksinya 101.534.380 dengan jumlah 50 orang karyawan. Tahun 2019, produksi sawit mengalami kenaikan menjadi 114.531.021 dengan jumlah 45 orang karyawan. Kemudian, tahun 2020 jumlah produksi kelapa sawit menurun menjadi 94.266.320 dengan jumlah 42 orang karyawan. Tahun 2021, menurun menjadi 87.400.420 dengan jumlah 36 orang karyawan dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 92.450.490 dengan jumlah 36 orang karyawan. Dengan demikian, jumlah produksi mengalami fase naik dan turun dalam tahun ke tahun, angka tersebut tidak stabil dikarenakan *leadership* atau kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut. Pemimpin yang kurang dalam memperhatikan dan memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga dapat menyebabkan produksi menurun dari tahun ke tahun. Selain itu, hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang kurang dekat

mengakibatkan karyawan tidak memiliki kepercayaan diri maupun motivasi dalam bekerja karena kurangnya peran pemimpin.

Pada hasil wawancara pada 20 Februari 2023, diketahui bahwa diduga pemimpin pada PT. Mega Nusa Intisawit Perkebunan Indraletari Estate kurang dekat dengan karyawan. Pemimpin juga kurang memperhatikan bagaimana situasi atau kesulitan apa yang di alami karyawan yang ada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut memicu kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dikarenakan karyawan merasakan kurangnya kepemimpinan yang ada dan menyebabkan produksi menurun.

Selain kurangnya kepemimpinan, adapun masalah lain yang diduga menyebabkan produksi kerja menurun yaitu *teamwork* (kerjasama tim) yang kurang maksimal. *Teamwork* yang kurang maksimal atau kurangnya arahan dari pemimpin pada perusahaan memicu mengurangnya produksi kerja karyawan. Selain itu, adapun hubungan antar karyawan yang kurang baik seperti karyawan yang pernah terlibat dalam perselisihan, kurangnya komunikasi antar karyawan yang dapat menimbulkan konflik dan kesalahpahaman antar karyawan pada perusahaan tersebut.

Adapun pada hasil wawancara permasalahan yang terjadi yaitu kerjasama tim pada pemanen dan juga pemuat yang kurang baik mengakibatkan produktivitas juga menurun. Ketika pemanen telah melakukan pekerjaannya untuk mengambil hasil sawit, maka seharusnya pemuat untuk segera memuat buah sawit tersebut kedalam traktor ataupun truk yang untuk mengangkut hasil tersebut. Namun jika terjadi kurangnya kerjasama tim (*teamwork*) yang kurang baik, maka akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menimbulkan buah sawit lambat untuk dimuat dan dikirim ke PKS nantinya. Hal tersebut tentu membuat produksi menurun dikarenakan kerjasama tim yang kurang baik tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, maka dari itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Leadership* dan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini:

1. Apakah *Leadership* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate?
3. Apakah *Leadership* dan *Teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Untuk mengetahui apakah *Leadership* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk mengetahui apakah *Teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

Untuk mengetahui apakah *Leadership* dan *Teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sarana informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *leadership* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh *leadership* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja. Serta menambah pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

Bagi pihak peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bacaan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang *leadership* dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja.

1.5 Rencana Sistematika Penelitian

Secara garis besar pembahasan dalam proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB II : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari gambaran umum hasil penelitian, analisis data seperti uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan atau hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

(Kasmir, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sedangkan (Drs. Malayu, 2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Priyo Marnis, 2018) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah melibatkan pendayagunaan berbagai fungsi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan (Hasibuan, (2017), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa sumber daya manusia memiliki kedudukan terpenting dalam mengatur manusia dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam roda perusahaan

yang harus dikelola sebaik mungkin agar memperoleh tujuan perusahaan. Dalam peranannya, sumber daya manusia merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

(Kasmir, 2019) juga menyatakan bahwa proses pengelolaan dikenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi tersebut terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis Jabatan (*Job Analysis*) merupakan kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas, memberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang harus dijalankan seorang karyawan.

2. Penarikan Karyawan (*Recruitment*)

Penarikan karyawan (*recruitment*) merupakan kegiatan memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut kualifikasinya.

3. Seleksi (*Selection*)

Seleksi (*selection*) merupakan kegiatan pemilihan karyawan yang sebelumnya telah direkrut, dengan tujuan untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

4. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan masa orientasi dan pendidikan bagi karyawan baru sebelum ditempatkan untuk bekerja dengan tujuan untuk membiasakan karyawan dalam lingkungan baru sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan diri bagi karyawan lama baik melalui

pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan dengan tujuan untuk menambah kemampuan dibidang kerja yang lain guna meningkatkan kinerja karyawan.

5. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) merupakan proses penilaian kinerja melalui hasil kerja atau perilaku karyawan untuk mengetahui apakah kerja karyawan yang bersangkutan telah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

6. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*compensation*) merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

7. Jenjang Karier (*Career Path*)

Jenjang karier (*career path*) merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas.

8. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*) merupakan keadaan yang menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

9. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial (*industrial relation*) merupakan hubungan antara pihak karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja dengan manajemen dipihak yang lain, untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak supaya seimbang antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja (*separation*) merupakan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan yang disebabkan oleh berbagai alasan seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

2.1.2 Teori Dalam Produktivitas Kerja

1. Teori Jalur Tujuan (*Path Goal Theory*)

Path Goal Theory ialah teori yang dikembangkan oleh Robert House yang menjelaskan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan dan mengarahkan serta memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan yang telah dilaksanakan sejalan dengan tujuan perusahaan. Robert House membagi empat perilaku sebagai berikut:

a. Pemimpin yang Mengarahkan (*Directive Leader*)

Pemimpin yang memberitahukan dan menjelaskan kepada anggota yang diharapkan perusahaan dari diri mereka sendiri, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, dan memberikan bimbingan /arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas

b. Pemimpin yang Mendukung (*Supportive Leader*)

Memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup: Pemimpin yang menerapkan *path goal theory* juga dapat memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan memiliki dukungan dan sumber daya yang cukup, karyawan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pemimpin yang Partisipatif (*Participative Leader*)

Memberikan umpan balik yang jelas dan terukur: Pemimpin yang menerapkan *path goal theory* juga dapat memberikan umpan balik yang jelas dan terukur kepada karyawan. Dengan mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang ditetapkan, karyawan dapat mengevaluasi kinerja mereka dan memperbaiki kekurangan.

Pemimpin yang Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leader*)

Pemimpin telah menentukan tujuan yang menantang dan mengharapkan anggotanya untuk berprestasi semaksimal mungkin. (Laura, 2019)

Hubungan *Path Goal Theory* dengan *Leadership* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari bagaimana menyatakan (*leadership*) pemimpin dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang cukup. Pemimpin juga dapat membantu karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka dan memperbaiki kekurangan dengan memberikan umpan balik yang jelas dan terukur. Dengan menerapkan *path goal theory*, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Teori Ouchi Z

Menurut (Apriliani dan Sriathi, 2019), teori Z yang dicetuskan oleh willian Ouchi yang merupakan seorang ahli manajemen asal Jepang menciptakan teori yang telah diimplementasikan di berbagai perusahaan seperti Amerika Serikat dan Jepang. Teori Z menekankan nilai partisipasi karyawan, semangat tim, dan pekerjaan jangka panjang sehingga dapat menciptakan rasa nyaman, betah,

senang dan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Ouchi memberikan asumsi tentang pekerja berdasarkan teori ini, antara lain:

- a. Pekerja pasti akan cenderung membangun hubungan kerja yang baik dengan orang-orang dimana mereka bekerja serta orang yang bekerja untuk mereka.
- b. Pekerja membutuhkan kebutuhan dalam mendapatkan dukungan dari perusahaan, seperti saling menghargai dilingkungan kerja layaknya keluarga. Pekerja yang memiliki tipe ini tentu saja memiliki rasa tertib, disiplin, bekerja keras dan memiliki kekompakan dengan rekan-rekan kerja.
- c. Keterlibatan pekerja dalam hal-hal yang meningkatkan komitmen, seperti partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal-hal seperti ini secara langsung dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan antusiasme.

Hubungan *Theory Z* dengan *Teamwork* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat bagaimana perusahaan yang menerapkan kerjasama tim dapat menikmati hasil yang menguntungkan seperti peningkatan kinerja karyawan, tingginya produktivitas, dan memperluas keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Manfaat yang diperoleh dari penerapan Kerjasama tim tersebut membuat karyawan mendapatkan kesempatan belajar dan menerapkan keterampilan barunya (Prabawa dan Supartha,2018).

2.1.3 Produktivitas Kerja

(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental seorang karyawan yang secara otomatis memandang bahwa hari masa akan datang dengan pikiran yang positif pada keyakinan diri, bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hari ini. Pandangan ini memerlukan kesadaran akan kualitas dan penghargaan terhadap sesama manusia, serta semangat kerja kelompok yang kuat untuk meningkatkan mutu perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu kehidupan.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Efektivitas mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Mahawati et al., 2021).

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja, karyawan, atau staff di dalam suatu perusahaan dalam melakukan proses produksi dan dibandingkan dengan iput yang digunakan.

F Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tidak hanya berfokus kepada seberapa banyak hasil kerja yang dilakukan karyawan, melainkan kualitas kerja sangat penting dalam produktivitas kerja yang selalu berubah – ubah sesuai keadaan. (Anoraga dalam Busro, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang 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.

1. Motivasi Kerja
2. Pendidikan
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Sikap Etika Kerja
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Lingkungan Kerja
9. Kecanggihan Teknologi Yang Digunakan
10. Faktor Produksi Yang Memadai
11. Jaminan Sosial
12. Manajemen dan Kepemimpinan
13. Kesempatan berprestasi

Menurut (Agustina, 2014), banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kerjasama tim, disiplin kerja dan komunikasi.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator-indikator produktivitas kerja dalam penjelasan (Sutrisno, 2016), antara lain:

a. Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dengan dibekali keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan bertekad meningkatkan hasil yang akan dicapai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam kerja.

c. Semangat kerja

Berusaha menjadi lebih dari pada hari kemarin dan meningkatkan kinerja.

d. Pengembangan diri

Dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki karyawan.

e. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang dan berkualitas dari hasil sebelumnya. Hal ini bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik dan berpengaruh kepada produktivitas perusahaan.

f. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapai selama berlangsungnya proses kerja.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Tingkat produktivitas berdasarkan jumlah pekerja dan waktu produksi jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk produksi, mempertahankan atau mendukung sebuah barang atau jasa bukan hanya karyawan. Jadi, keterlibatan karyawan sebagai dari penggunaan keseluruhan sumber daya yang harus bergerak produktif guna pencapaian produktivitas 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.

Alat pengukuran produktivitas dibedakan menjadi dua macam dari pendapat

(Wijaya, 2021), yaitu:

1. *Physical Productivity*

Produktivitas secara kuantitatif, seperti ukuran, panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja yang digunakan.

2. *Value Productivity*

Produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang diberikan. Pengukuran produktivitas ini, dapat dilihat dari dua komponen, yaitu:

- a. Efisiensi Kerja, dilihat dari ketercapaian target, ketetapan waktu, ketetapan masuk kerja
- b. Produksi, dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan yang telah ditentukan.

Tujuan pengukuran produktivitas yaitu untuk membandingkan hasil dari hal

hal berikut, antara lain :

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan karyawan lainnya.

Pengukuran ini mempunyai peranan untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan 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.

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

2.1.4 Kepemimpinan (*Leadership*)

(Wibowo, 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Kartono, 2013) mengatakan kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Menurut (Fahmi, 2014) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan dikatakan sebagai penggunaan pengaruh oleh seseorang anggota dari suatu kelompok atau organisasi atas anggota kelompok yang lain untuk membantu kelompok atau organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Jennifer dalam buku Sofyan Tsauri, 2013).

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin.

1. Fungsi Kepemimpinan (*Leadership*)

Menurut (Adair dalam Suwatno dan Priansa, 2013), fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu:

Perencanaan yaitu mencari segala informasi yang ada, mendefinisikan tugas, menentukan tujuan kelompok, dan membuat rencana yang dapat dilaksanakan.

Pemarkarsaan yaitu mengarahkan kelompok pada sasaran dan rencana, memberikan penjelasan mengapa menetapkan sasaran adalah hal yang penting, membagikan tugas-tugas kepada anggota kelompok, dan menetapkan standar kelompok.

Pengendalian yaitu melakukan pemeliharaan diantara kelompok, memengaruhi tempo, memastikan segala tindakan telah diambil dalam rangka mencapai tujuan, menjaga agar diskusi tetap relevan, dan mendorong kelompok agar mengambil keputusan.

4. Pendukung yaitu memberikan pengakuan terhadap kontribusi orang lain, memberikan semangat kepada kelompok atau individu, menciptakan semangat di dalam tim, meredakan ketegangan dengan menggunakan humor, dan merukunkan perselisihan.

5. Penginformasian yaitu memperjelas tugas dan rencana pada kelompok, menerima informasi baru dari kelompok, dan membuat ringkasan dari saran yang masuk akal.

Pengevaluasian yaitu melakukan evaluasi kelayakan gagasan, melakukan pengujian konsekuensi dari solusi yang diusulkan, melakukan evaluasi prestasi kelompok, dan membantu kelompok melakukan evaluasi terhadap prestasi mereka sendiri berdasarkan standar yang ada.

© 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.

2. Indikator Kepemimpinan (*Leadership*)

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (**Kartono, 2013**) yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan pemimpin harus bisa memotivasi para bawahan untuk men capai tujuan perusahaan.

c. Kemampuan Komunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

d. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab untuk menghadapi situasi yang ada.

e. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Mengendalikan emosional sangat penting bagi seorang pemimpin.

3. Teori Kepemimpinan (*Leadership*)

Menurut (**Robbins, 2015**) teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 4 teori yaitu, teori sifat, teori perilaku, teori kontingensi, teori pertukaran pemimpin-anggota, seperti:

a. Teori Sifat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup dalam membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mengesampingkan berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan kuesioner rekan kerja yang paling tidak disukai. Dalam mengukur tiga dimensi kontingensi terdapat beberapa hal, yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pimpinannya dinilai sebagai baik atau tidak baik.
2. Struktur tugas yaitu tingkat dimana penugasan distrukturisasi dan diformulasikan dengan nilai tinggi atau rendah.
3. Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pimpinan atas aktivitas perekrutan, pemecatan, pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai sebagai kuat atau lemah.

b. Teori kepemimpinan situasi Hersey dan Blanchard

Yaitu teori kontingensi yang fokus pada kesiapan pegawai. Ada 4 gaya menurut Hersey dan Balanchard, yaitu:

- *Telling* (pekerjaan tinggi-relasi rendah), yaitu pemimpin menentukan peranan pegawai dan mengatur apa, kapan, bagaimana dan dimana pegawai melaksanakan tugasnya.
- *Selling* (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pimpinan menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- *Participating* (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu pimpinan dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pimpinan memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.
- *Delegating* (pekerjaan rendah-relasi rendah), yaitu pimpinan kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

Teori Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Menurut Robert House, *Path-Goal Theory* yaitu membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan (*Leadership*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut dalam (Noor, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan SDM tepat guna.
- Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- c. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
 - Perubahan dalam organisasi kerja
 - Pengaruh dari serikat dagang
 - Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan
 - Peraturan pemerintah.

- Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara yang digunakan dalam mempengaruhi para pengikutnya

2.1.5 Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Menurut (**Faizah, 2015**) mendefinisikan kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bersama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan indikator fokus pada tujuan tim, saling bergantung dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerja sama sesama anggota tim, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (**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.

Menurut (**Davis, 2014**), kerjasama tim merupakan sekelompok orang- orang untuk berkerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada melakukan sendiri.

F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Menurut (**Sunyoto, 2013**) ada tujuh faktor yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif, yaitu sebagai berikut:

a. Komunikasi Yang Terjaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan jadi terbuka. Setiap individu harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun.

Saling Menghormati

Setiap orang dalam tim pasti punya kapasitas yang berbeda-beda. Walau kemampuan kerja tak sama, tidak boleh ada yang merasa paling penting dan meremehkan yang lain.

Rasa Memiliki

Rasa saling memiliki akan menciptakan kerja sama tim yang solid. Setiap orang jadi ingin berkontribusi sebaik mungkin. Ada komitmen di dalam diri untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama.

d. Membangun Rasa Percaya

Membangun rasa percaya antar anggota tim kerja akan membuat hubungan jadi lebih sehat. Tidak ada yang saling curiga, tapi setiap orang belajar untuk mempercayai satu sama lain.

Memahami Peran Masing-Masing

Setiap orang dalam tim kerja, memiliki peran masing-masing dan akan menjalankan tanggung jawab yang berbeda. Namun, semuanya akan berdampak pada pekerjaan anggota lain dan target dalam tim.

Berkolaborasi

Bisa mencapai sesuatu seorang diri. Namun, jika Anda ingin berjalan jauh dan mencapai hal yang besar, maka Anda membutuhkan orang lain untuk membantu Anda. Itulah gunanya 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.

Fokus Pada Tujuan Bersama

Meski setiap individu mungkin punya kepentingan lain dalam pekerjaan atau kesibukan lain di luar pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama. Jangan ada yang melenceng dari jalur pekerjaannya.

2. Indikator Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Berikut indikator yang diperlukan dalam *teamwork* menurut (Davis, 2014), terdapat 7 indikator kerjasama tim yaitu:

a. 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.

b. 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.

Peran dan Tanggungjawab yang Jelas

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas.

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,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

jangan berasumsi, tanyakan langsung kepada mereka dan berikan informasi yang mereka perlukan.

Resolusi Konflik

Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi, tetapi konflik ini tidak harus menjadi sumber kehancuran tim.

Shared power

Jika ada anggota tim yang terlalu dominan, sehingga segala sesuatu dilakukan sendiri atau sebaliknya, jika ada anggota tim yang terlalu banyak mengganggu, maka pasti ada ketidakberesan dalam tim yang lambat laun akan membuat tim menjadi tidak efektif.

h. Keahlian

Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan.

2.2 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti

2.2.1 Perspektif Islam Dalam Produktivitas Kerja

Islam mengatur batasan-batasan seta nilai-nilai yang harus dijaga oleh seorang muslim agar aktivitas bekerjanya dapat dipandang oleh Allah sebagai kegiatan ibadah yang memberikan keuntungan di dunia dan akhirat (**Erwin Jusuf Thaib, 2014**). Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

بما فينبكم والشهادة الغيب علم إلى وستردون والمؤمنون ورسوله عملكم الله فسيري أعمالوا وقل

تعملون

كنتم

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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekedar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Begitulah manusia menjalankan aktivitasnya di bumi, yang dengan selayaknya dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya. Bumi beserta isinya hanya sebatas potensi dan diolah dengan baik oleh manusia, maka manusia akan merasakan sendiri nilai tambah dan manfaatnya.

2.2.2 Perspektif Islam Dalam Kepemimpinan (*Leadership*)

Tujuan mulia seorang pemimpin itu tidak akan bisa tercapai jika pemimpin tidak memenuhi kriteria atau syarat yang telah digariskan oleh Islam. Imam al-Mawardi dalam bukunya, *al-Ahkam al-Sulthaniyyah* yang dikutip oleh Rivai, mengemukakan syarat seorang pemimpin, yaitu pemimpin hendaknya memiliki ilmu pengetahuan. Dalam Islam, pemimpin bukan saja piawai dalam mengatur negara, tapi juga berpengetahuan luas tentang agama. Sebagaimana khulafa' al-Rasyidin (Abu Bakar, Umar, Usman, dan Ali), mereka pemimpin dan juga ulama. Pemimpin juga sepatutnya sehat panca indra, anggota tubuh, punya pemikiran ke depan (visi dan misi) yang jelas, serta berani dan tegas dalam bertindak. Namun begitu, ada syarat yang sering terlupakan dalam menjaring para kandidat pemimpin sebuah negara yaitu seorang pemimpin itu mesti seorang yang adil. Jabir Qamihah dalam bukunya, *al-muaradhah Fi al-Islam*, menjelaskan, pemimpin adil ialah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pemimpin yang adil pada dirinya (takwa), dan adil dalam menjalankan amanah kepemimpinan, seperti di dalam firman Allah SWT pada Q.S. An- Nisaa ayat 58 :

ان الله يأمركم ان تؤدوا الامنت الى اهلها واذا حكمتم بين الناس ان تحكموا بالعدل
ان الله نعماء يعظكم به ان الله كان سميعا بصيرا

Artinya; “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat (Q.S An-Nisaa:58)*”.

Adil pada dirinya ialah pemimpin yang dekat dengan Allah SWT. Dirinya terhindar dari perbuatan dosa, memiliki sifat wara’ yang tidak terobsesi mengejar kepentingan dunia, dan dapat dipercaya dalam memegang amanah kepemimpinan. Dan adil dalam kepemimpinan itu juga menghendaki adil dalam aspek sosial (keadilan sosial) dan adil dalam menerapkan hukum.

2.2.3 Perspektif Islam Dalam Kerjasama Tim (*Teamwork*)

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

يا ايها الذين امنوا لا تحلوا شعائر الله ولا الشهر الحرام ولا الهدي ولا القلائد ولا امين البيت
الحرام يبتغون فضلا من ربهم ورضوانا واذا حللتم فاصطادوا ولا يجرمكم شأن قوم ان صدوكم
عن المسجد الحرام ان تعتدوا وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدوان واتقوا
الله ان الله شديد العقاب

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hadya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian (mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolongmenolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. Syi'ar Allah ialah: segala amalan yang dilakukan dalam rangka ibadat haji dan tempat-tempat mengerjakannya.” (Q.S Al-Maidah:02).

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 karena hal ini merupakan unsur penting yang menjamin kecemerlangan 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 melaksanakan tugas ini, Nabi membagi para sahabat menjadi beberapa grup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Setiap grup terdiri dari sepuluh orang dan setiap grup diarahkan untuk mengali parit sepanjang 40 hasta dan Nabi juga turut terlibat dalam proyek tersebut. Ketika musuh datang, Allah mengaruniakan bantuannya kepada umat Islam. Sikap bekerja dalam satu tim dengan pengorbanan sedemikian rupa jika terwujud di kalangan manusia pasti akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Hal ini mampu menumbuhkan perubahan yang hebat sebagaimana yang terjadi zaman Nabi dan para sahabat. Maka, jika Rosul saja tidak bekerja dan berjuang sendiri-sendiri, seharusnya muslim sekarangpun bisa lebih mengerti dan memahami makna dari *teamwork*. Allah pun tidak menyukai orang yang individualistis seperti apa yang dikemukakan oleh Imam Qadath bahwa Allah tidak menyukai perintahnya dilaksanakan dengan cara yang tidak teratur.

2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk memahami pengaruh hubungan antara variabel penelitian, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai penelitian terdahulu yang dipilih sebagai pembanding variabel bebas dan terikat sesuai dengan judul penelitian yang peneliti ambil. Berikut ini penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber pembanding dengan penelitian yang sedang dilakukan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Publikasi dan Metode Analisa	Hasil Penelitian
1.	Dila Agustha Setiawan, Jumiati Sasmita, dan Chairul Amsal (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru	JOM Bidang Ekonomi Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X1), dan Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2.	Elfreda A. Lau dan Nilda Titin Ruliana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat	JMA: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 4, No. 2 Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas
3.	Nindy Ellese Ekawati, Burhanudin AY, dan Supawi Pawenang (2020)	Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BTN Cabang Surakarta	Edunomika Vol.4 No.1 Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan <i>teamwork</i> (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta
4.	Tommi Setyo Pramono (2020)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 1 No.5 Analisis Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Jam Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
5.	Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian	KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No.2 Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

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.

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

No	Peneliti	Judul	Publikasi dan Metode Analisa	Hasil Penelitian
		Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta		
6.	Siti Naisyah, Maheni Ika Sari dan Tatit Diansari Reskiputri (2022)	Pengaruh Pengawasan, <i>Teamwork</i> , dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung	National Multidisciplinary Sciences Vol. 1 No.3 Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian variabel Pengawasan (X1) dan Kedisiplinan (X3) berpengaruh dan <i>Teamwork</i> (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas
7.	Fadhil Rifi Pratama, Susi Hendriani, dan Machasin (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Rokan Hulu Zona XXX	E-Qien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No.4 Analisi Path	Berdasarkan hasil pengujian variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh dan <i>Teamwork</i> (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

2.4 Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru”. Hasil penelitian dari peneliti tersebut menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Peneliti mengganti variabel *Teamwork* sebagai perbedaan dengan penelitian sebelumnya. *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. Selain itu penelitian yang dilakukan (Ekawati et al., 2020) dan (Pratama et al., 2022), *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan lain antara penelitian ini dan penelitian terdahulu ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

adalah tempat dan subjek penelitian. Dalam penelitian sebelumnya oleh (**Setiawan et al., 2014**) dilakukan pada terhadap responden yang bekerja pada Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

2.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*variable independent*) dan variabel terikat (*variable dependent*), antara lain:

Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Variabel *independent* merupakan variabel yang nilai atau jumlahnya tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel *independent* disimbolkan dengan (X). Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain, *Leadership* (X1) dan *Teamwork* (X2).

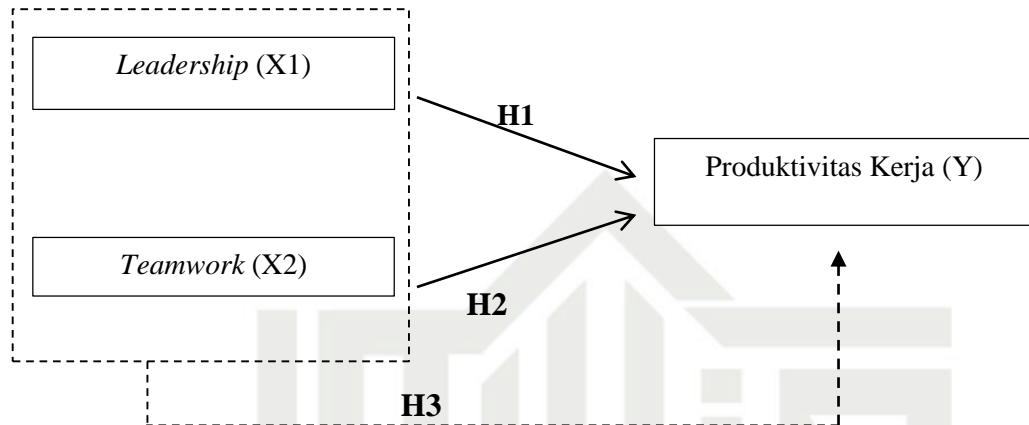
2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel *dependent* adalah variabel yang menjadi objek utama sebuah observasi (**Kuncoro, 2013**). Variabel *dependent* disimbolkan dengan (Y), antara lain: Produktivitas Kerja (Y)

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> : Hubungan Secara Parsial

- - - - -> : Hubungan Secara Simultan

2.7 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yakni *Leadership (X1)* dan *Teamwork (X2)* dengan variabel terikat, yakni *Produktivitas Kerja (Y)* yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil output dan input. (Sutrisno,2016)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno,2016)	Likert
		Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2.	<i>Leadership</i> (X1)	didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. (Kartono,2013)	2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Tanggung Jawab 5. Kemampuan Mengendalikan Emosional (Kartono,2013)	
3.	<i>Teamwork</i> (X2)	Kerja tim merupakan sekelompok orang- orang untuk berkerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja tim dari pada melakukan sendiri. (Davis,2014)	1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme 3. Peran dang tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi konflik 6. Shared power 7. Keahlian (Davis, 2014)	Likert

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi yang perlu dilakukan uji data didalamnya. kemudian dari pengujian dari penelitian tersebut akan menghasilkan sebuah data. Data inilah yang dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan kesimpulan, terkadang juga menghasilkan solusi dan penemuan baru (Dantes, 2012).

1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Kaswan, 2017) mendefenisikan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan seseorang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama. Adanya sebuah tim yang positif dan memiliki keberagaman pengetahuan dan informasi yang dimiliki dalam sebuah tim jika dimanfaatkan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan di sebuah perusahaan. Berbagai keahlian yang dimiliki oleh sebuah tim akan membuat pekerjaan lebih

mudah dan dapat lebih cepat terselesaikan, dikarenakan adanya tim yang saling melengkapi satu sama lainnya. Tim yang memiliki keahlian yang berbeda-beda juga dapat saling memeluas perspektif dan memperkaya keahlian masing-masing dari karyawan, hal ini tentunya akan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang membahas *leadership* terhadap produktivitas kerja pada penelitian (Setiawan et al., 2014) menyatakan *leadership* berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pramono, 2020), (Lau dan Ruliana, 2015) dan (Waskito dan Kartini, 2021) juga menyatakan *leadership* berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja.

HI: Diduga *leadership* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate

2. Pengaruh *Leadership* Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Dale, 2014), pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi disiplin dan peroduktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai kebijakan serta kemampuan tersendiri dalam mengambil setiap keputusan yang dihadapi, karena pemimpin yang baik sangat tergantung kepada seperti apa kebijakan yang diambil dan bagaimana efeknya

terhadap hasil yang diperoleh nantinya. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh keberhasilan yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan produktivitas kerja mereka agar berprestasi terhadap tujuan bersama.

Penelitian terdahulu yang membahas *teamwork* terhadap produktivitas kerja pada penelitian (Ekawati et al., 2020) menyatakan *teamwork* berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pratama et al., 2022), juga menyatakan *teamwork* berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja.

H2: Diduga *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate

3. Pengaruh *Leadership* dan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian di bidang ini, maka penulis merumuskan hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

H3: Diduga *leadership* dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate, Kecamatan Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Kuantitatif. Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, responden tersebut yaitu karyawan Pt Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejarah, profil dan struktur organisasi PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang sudah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berkaitan dengan masalah dalam suatu penelitian (Sugiyono dalam Prawiyogi et al., 2021). Di dalam penelitian ini, penulis akan membagikan angket secara langsung kepada karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate. Pembagian angket ini

bertujuan untuk mengetahui responden tentang *leadership* dan *teamwork* dan Produktivitas Kerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari beberapa responden dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode skala likert, skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

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 (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan metode *sensus sampling* atau *sampling jenuh*. *Sensus sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, (2017). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 karyawan.

3.5 Metode Analisis Data

a. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2017) metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

b. Metode Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Data akan dikatakan valid jika data yang dilaporkan dengan hasil yang diperoleh sama oleh peneliti. Sehingga, kuisisioner akan dikatakan valid jika setiap pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan ketentuan:

a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.

b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel, jika jawaban karyawan terhadap pertanyaan maupun pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dari setiap pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* pada aplikasi SPSS dengan reliabel yang valid, jika memiliki koefisien 0,60.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama

dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan *residual error* yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

4. Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto, 2012) Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

a. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.

b. Jika angka D-W diantara (-2) sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Koefisien konstanta

B1, X1= Koefisien regresi *Leadership*

B2, X2= Koefisien regresi *Teamwork*

e = error

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji parsial (uji- T), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R^2) sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table (Ghozali, 2018). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan sebesar $< 0,05$ dengan kriteria penguji sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka membuktikan kedua variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan begitu, H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terbukti kedua variabel secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan begitu, H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. 1
Interprestasi Perhitungan Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, (2014)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Dan jika nilai mendekati

satu, berarti variabel-variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

Semakin tinggi nilai R^2 , maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau regresi, maka model yang didapatkan akan semakin 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate

PT Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (PT SMART Tbk) adalah salah satu perusahaan agribisnis dengan kegiatan usaha dari tahapan benih hingga produk akhir di etalase (*seed-to-shelf*) terdepan di dunia. Bersama petani, Perusahaan membudidayakan kelapa sawit dan menghasilkan bahan pangan serta bahan bakar untuk kebutuhan saat ini dan di masa depan, dengan keberlanjutan sebagai inti kegiatannya.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan agrobisnis dan produk konsumen global yang terbaik dan terintegrasi sepenuhnya – mitra pilihan.

4.2.2 Misi

Secara efisien menyediakan produk, solusi, serta layanan agrobisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi dan berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

Integritas

Bertindak sesuai ucapan atau janji sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan pihak lain.

Sikap Positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menunjukkan perilaku yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai dan kondusif.

3. Komitmen

Melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai hasil terbaik.

4. Perbaikan berkelanjutan

Meningkatkan kemampuan atau kapasitas diri, unit kerja, dan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai hasil terbaik.

5. Inovasi

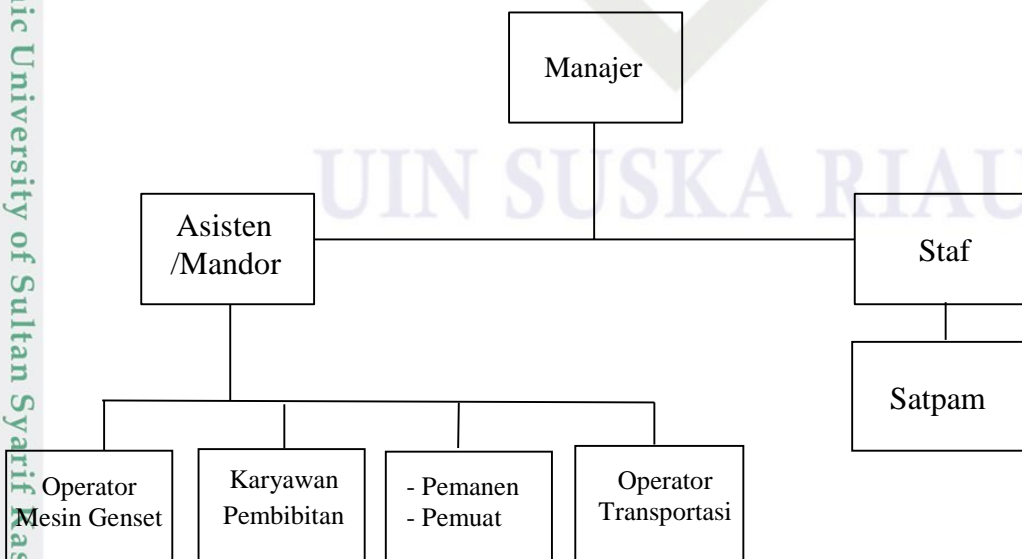
Mengembangkan gagasan atau menciptakan produk/alat kerja/sistem kerja baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan Perusahaan.

6. Loyalitas

Menanamkan semangat untuk mengerti, memahami, dan melaksanakan nilai-nilai inti perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate



Sumber: PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

4.4 *Job Description*

Selanjutnya Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate telah membuat uraian tugas dan tanggung jawab pada tiap departemen beserta bagian-bagiannya sebagai berikut:

1. Manajer

Manajer merupakan tenaga pimpinan pelaksanaan, mengepalai/ menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan dibidang pengelolaan pabrik serta pengendalian mutu. Manajer mempunyai tanggung jawab atas:

- Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada pimpinan menengah yang berada dibawah pengawasannya, mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja pembiayaan periode setiap bulan.

- Menyusunan pemeliharaan besar/kecil, reabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisien dibidang pengolahan, teknik pabrik dan pengendalian mutu.

Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan maupun triwulan, anggaran pembiayaan periodik tiap triwulan mengenai persediaan bahan kimia, pengelolaan, teknik pabrik, teknik umum dan pengendalian mutu.

Melaksanakan pengawasan yang intensif atas pelaksanaan pekerjaan dibidang pengolahan, teknik pabrik, teknik umum, baik yang dilaksanakan dengan tenaga kerja sendiri maupun borongan.

Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntunan

perubahan pasar.

Asisten / Mandor

Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten yang bertugas untuk mengawasi pekerjaan karyawan pelaksanaan. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya. Tugas mandor antara lain:

1. Mengawasi pekerjaan yang dilakukan didalam proses produksi.
2. Melaporkan kendala/kerusakan yang terjadi pada proses kegiatan yang dilaksanakan karyawan.
 - Berkoordinasi dengan mandor lainnya yang berkaitan dengan tugas dan dijalankan
3. Staf
 - Mereview dan memastikan seluruh prosedur administrasi dan keuangan dilaksanakan sesuai ketentuan.
 - Mereview dan bertanggung jawab atas ketepatan dan kekurangan semua laporan yang disampaikan ke manajemen (harian, mingguan, dan bulanan) disertai komentar yang diperlukan.
 - Menyetujui dan menandatangani permintaan dana operasional serta pengeluaran dana untuk operasional pabrik (DPO dan PPDO)
 - Menandatangani seluruh surat-surat keluar untuk tujuan internal maupun eksternal.
4. Operator Mesin Genset dan air bertugas untuk mengoperasikan mesin genset dan air untuk kebutuhan perkebunan.
5. Karyawan Pembibitan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bertugas melaksanakan kegiatan pembibitan tanaman komoditas utama yang menjadi andalan PT. Mega yaitu kelapa sawit. Tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Berkoordinasi mengenai pengendalian mutu dan kapasitas bibit.

Melaksanakan kegiatan pembibitan dan mengkoordinasi penanaman sawit, hingga pengiriman inti sawit secara harian maupun mingguan.

6. Operator Transportasi

Bertugas untuk menyetir kendaraan truk untuk mengangkut hasil produksi kelapa sawit. Selain truk, ada juga alat berat lainnya yang digunakan apabila ada truk yang terjebak di jalan yang berlumpur. Alat berat ini digunakan untuk menarik truk tersebut.

7. Pemanen dan Pemuat

Pemanen bertugas untuk mengambil hasil produksi dari pohon kelapa sawit yang ada. Setelah pemanen mengambil buah kelapa sawit dari pohon, selanjutnya tugas pemuat lah yang mengangkut buah kelapa sawit yang nantinya akan di olah menjadi minyak kelapa sawit.

8. Satpam PT. Mega

Satpam bertugas menjaga keamanan didalam lokasi perusahaan yang menerima tamu yang datang ke 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. *Leadership* dan *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate.
2. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate.
3. Variabel *Leadership* dan *Teamwork* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Indralestari Estate.

6.2 Saran

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

Sebaiknya Pemimpin PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate memberikan kepemimpinan (*leadership*) yang selalu memberikan motivasi agar karyawan terus bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Apabila kepemimpinan baik maka produktivitas akan membaik. Sebaiknya PT. Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate semakin meningkatkan kerjasama antar tim dan saling terkoordinasi. Apabila *teamwork* baik, maka produktivitas pun akan meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya,

- Memperluas pembahasan dari variabel-variabel yang lebih beragam, seperti beban kerja, kedisiplinan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja.
- Melakukan penelitian lebih jauh mengenai produktivitas kerja. Faktanya bahwa hanya ada 36 responden dan 2 variabel yang diteliti menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas, menambah atau menggunakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

Al – Qur'an dan Hadits

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program*. 8th ed. Semarang, 2016.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Depok., 2019.

Lau, N. T. R. E. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. *JMA: JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 4(2), 007-019.

Mahawati, E. *et al.* (2021) *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Malayu, .P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017.

Marnis, Priyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo: Zifatama, 2018.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Naisyah, S., Sari, M. I., & Reskiputri, T. D. (2022). Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 504-515.

Nyoto. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.

Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 474-486.

Pramono, T. S. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i6.216>

Setiawan, D.A, Sasmita, J. Amsal, C. (2014). *Kepemimpinan Dan Konflik Kerja*

Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru. JOM Bidang Ekonomi.

Sopiah. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi, 2013.

Surajiyo. dkk. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.

Sutrisno, Eddy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana

Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jember: STAIN Jember Press, 2013.

Waskito, M., & Kartini, M. I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta. *Kinerja*, 3(02), 167-182.

Wiyono D. *Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Akademi Sekretari Dan Manajemen Ariyanti* ", *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*. Vol. 3. 2 vols. 1–12, 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN



**PENGARUH *LEADERSHIP* DAN *TEAMWORK* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MEGA NUSA
INTISAWIT PERKEBUNAN INDRALESTARI ESTATE KECAMATAN
BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Terima kasih atas partisipasi responden untuk mengisi penelitian ini.

Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

DATA PENELITIAN

Nama : Aprilia Anggi Marshella Putri
Status : Mahasiswa
NIM : 11970124826
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) dengan data yang sebenarnya pada kotak yang tersedia.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : 1 – 2 Tahun < 1 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

: 5 Tahun > 5 tahun

5. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA

: D3 S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan benar sebelum Bapak/Ibu menjawabnya
2. Mohon diberi tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Jawaban Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - b. Tidak Setuju (TS) = 2
 - c. Kurang Setuju (KS) = 3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5
3. Data Bapak/Ibu dan semua Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan jawaban sebenarnya.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

1. Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Dalam bekerja saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan					
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
5.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk diselesaikan					
6.	Saya sangat menjaga ketetapan waktu untuk menyelesaikan 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. Leadership (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin saya bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi					
2.	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota karyawan					
3.	Pemimpin saya selalu memotivasi bawahan dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pemimpin saya mampu bertanggung jawab dalam mengambil resiko					
5.	Pemimpin saya selalu bersikap terbuka dalam menerima kritikan/saran dari karyawan					

3. Teamwork (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dan rekan saya memiliki tujuan yang sama dalam bekerja					
2.	Anggota tim selalu antusias terhadap tugas yang diberikan perusahaan					
3.	Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
4.	Anggota tim selalu merespon positif setiap bentuk komunikasi dan informasi yang disampaikan rekan kerja					
5.	Setiap anggota tim ikut untuk bernegosiasi dan memikirkan solusi dalam menyelesaikan konflik					
6.	Setiap anggota tim diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahlian masing-masing dalam mencapai tujuan					
7.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan					

Lampiran 2 Tabulasi

No	Leadership (X1)	Teamwork (X2)
----	-----------------	---------------

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X.5	T. X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	T. X2
1	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	5	34
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	5	4	31
5	4	4	3	3	5	19	4	4	3	3	5	5	4	28
6	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	5	4	30
7	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	2	2	16
8	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	4	30
9	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	5	4	30
10	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	2	2	2	18
11	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	2	2	17
13	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	5	29
14	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	4	4	26
15	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	4	4	30
16	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	4	4	30
17	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	4	4	31
18	2	2	2	3	3	12	4	4	4	3	3	4	4	26
19	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	4	4	30
20	3	4	5	5	4	21	3	4	5	5	4	4	5	30
21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	5	5	31
22	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	4	3	30
23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	30
24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	5	34
25	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	4	4	29
26	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	5	5	4	31
27	3	4	4	5	5	21	3	4	4	5	5	5	4	30
28	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	4	4	31
29	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	4	3	30
30	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	4	5	32
31	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	4	4	5	31
32	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	4	4	30
33		5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	4	4	31
34	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	5	4	31
35		2	3	3	2	12	2	3	3	2	2	2	3	17
36	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	5	30

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

No	Produktivitas Kerja (Y)						T.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	4	4	5	4	5	27
2	4	4	5	4	4	5	26
3	5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	5	4	4	4	25
6	3	2	4	4	5	5	23
7	2	2	2	3	3	2	14
8	4	4	4	5	5	4	26
9	4	4	5	5	4	5	27
10	5	4	4	4	4	3	24
11	5	4	4	4	5	4	26
12	2	2	2	3	3	3	15
13	4	4	4	5	4	5	26
14	4	4	5	5	4	4	26
15	4	4	5	4	5	4	26
16	4	4	4	5	5	4	26
17	3	5	4	5	4	4	25
18	5	4	4	4	4	3	24
19	5	4	4	4	4	5	26
20	3	4	5	5	4	4	25
21	5	5	4	4	4	4	26
22	4	4	5	4	5	4	26
23	4	4	5	5	4	5	27
24	5	5	4	4	5	4	27
25	5	5	4	4	4	5	27
26	4	4	4	4	5	5	26
27	5	5	4	5	5	5	29
28	5	5	4	5	4	4	27
29	4	4	5	3	5	4	25
30	5	5	3	4	4	4	25
31	4	4	5	4	5	5	27
32	5	5	4	5	3	4	26
33	5	5	4	5	5	4	28
34	4	5	5	5	5	4	28
35	2	2	3	2	3	3	15
36	4	4	4	5	5	4	26

Lampiran 3 Uji Validitas

A. Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations						Produktivitas Kerja (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
Y.1	Pearson Correlation	1	.784**	.294	.434**	.318	.365*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.082	.008	.058	.029	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	.784**	1	.401*	.605**	.306	.343*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.070	.041	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	.294	.401*	1	.439**	.466**	.519**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.082	.015		.007	.004	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	.434**	.605**	.439**	1	.267	.436**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.007		.115	.008	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	.318	.306	.466**	.267	1	.396*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.058	.070	.004	.115		.017	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.365*	.343*	.519**	.436**	.396*	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.029	.041	.001	.008	.017		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	.821**	.705**	.736**	.605**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

B. Leadership (X2)

		Correlations					Leadership (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.766**	.499**	.443**	.549**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.007	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.766**	1	.518**	.380*	.538**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.022	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.499**	.518**	1	.573**	.461**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.443**	.380*	.573**	1	.633**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.007	.022	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.549**	.538**	.461**	.633**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.005	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
Leadership (X1)	Pearson Correlation	.827**	.811**	.770**	.757**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

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

C. Teamwork

		Correlations							Teamwork (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
X2.1	Pearson Correlation	1	.806**	.621**	.385*	.644**	.630**	.500**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.000	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.806**	1	.618**	.388*	.580**	.669**	.704**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.621**	.618**	1	.527**	.407*	.513**	.599**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.014	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.385*	.388*	.527**	1	.612**	.483**	.400*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.020	.019	.001		.000	.003	.016	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.644**	.580**	.407*	.612**	1	.849**	.557**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.630**	.669**	.513**	.483**	.849**	1	.693**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation	.500**	.704**	.599**	.400*	.557**	.693**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.016	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Teamwork (X2)	Pearson Correlation	.824**	.852**	.750**	.659**	.840**	.875**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

A. Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

B. Leadership (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

C. Teamwork

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	7

Lampiran 5 Uji Normalitas

A. Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57483553
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.087
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Leadership (X1)	.361	2.770
	Teamwork (X2)	.361	2.770

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

B. Uji Autokorelasi

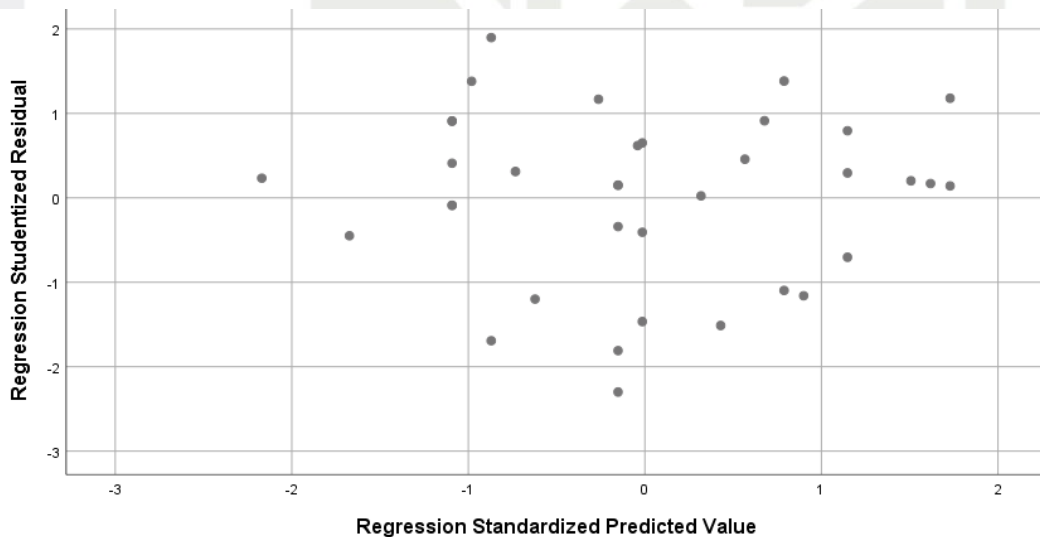
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.786	.773	1.622	2.138

a. Predictors: (Constant), Teamwork (X2), Leadership (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

C. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.954	1.854		2.671	.012
	Leadership (X1)	.435	.142	.410	3.064	.004
	Teamwork (X2)	.392	.100	.524	3.912	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.954	1.854		2.671	.012		
	Leadership (X1)	.435	.142	.410	3.064	.004	.361	2.770
	Teamwork (X2)	.392	.100	.524	3.912	.000	.361	2.770

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.502	2	159.751	60.732	.000 ^b
	Residual	86.804	33	2.630		
	Total	406.306	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Teamwork (X2), Leadership (X1)

Lampiran 10 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.773	1.622

a. Predictors: (Constant), Teamwork (X2), Leadership (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran Tabel Uji r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Lampiran Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 10 Tabel F Statistik

Tabel f (1-45) Taraf Signifikansi 0,05

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
	$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Aprilia Anggi Marshella Putri, lahir di Talang Mulya, 21 April 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Josep Membalik Taruk dan Ibu Tujiah dari Tiga bersaudara. Adik pertama bernama Cantika Berlianda Putri dan adik kedua bernama Queen Alesha Munifaunnafisa.

Penulis berasal dari Desa Talang Mulya, Kecamatan Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu. Pendidikan penulis dimulai dari TK Al-Fattah Desa Talang Bersemi selanjutnya SD Negeri 019 Talang Mulya. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 3 Batang Cenaku dan selanjutnya ke jenjang Pendidikan ke SMA Negeri 1 Seberida dan tamat 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Danau Tiga, Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensif* pada hari Senin tanggal 16 Oktober 2023 dengan judul skripsi "**Pengaruh Leadership dan Teamwork terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mega Nusa Inti Sawit Perkebunan Indralestari Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu**" dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).