



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRI
PLANT PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP
KABUPATEN INDRAGIRI HULU
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**YALDI
NIM. 11970113870**

UIN SUSKA RIAU

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

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRI
PLANT PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP
KABUPATEN INDRAGIRI HULU
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

YALDI
NIM. 11970113870

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

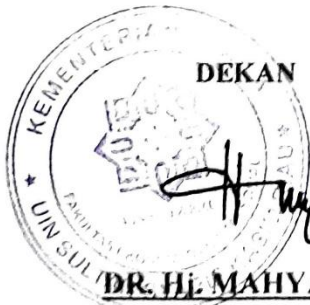
NAMA : Yaldi
NIM : 11970113870
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indri Plant PKS
Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**



Nurlasera SE, M.Si
NIP. 19730601200710 2 003

MENGETAHUI,



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

**KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN**



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yaldi
NIM : 11970113870
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indri Plant PKS
Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu
Tanggal Ujian : 20 November 2023

2/3,39 (M)
12/2023
12

Tim Penguji

Ketua
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si



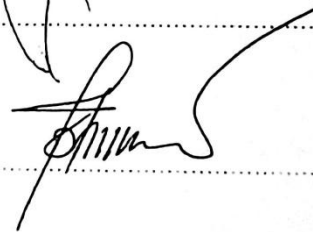
Penguji I
Dr. Putriana, SE, MM



Penguji II
Qomariah Lahamid, SE, M.Si



Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si., M.Stat



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YALDI
NIM : 11070113070
Tempat/Tgl. Lahir : CEPENTI, 27 APRIL 2001
Fakultas/Pascasarjana : FEKONSOS
Prodi : MSOM


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


PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDI PLANT
PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP 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, 7 NOV. 2023
.....
buat pernyataan

.....
YALDI
.....
NIM : 11070113070



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRI PLANT PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

Oleh :

YALDI

NIM. 11970113870

Berdasarkan penelitian, fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah pada variabel kerjasama. Dalam wawancara salah satu karyawan menyebutkan bahwa disaat dibentuk tim kerja, salah satu karyawan ada yang kurang memperhatikan rekan satu tim, kurangnya kepercayaan antar anggota tim, dan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab anggota tim. Fenomena pada variabel gaya kepemimpinan adalah pemimpin sering keluar kota untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, hal tersebut mengakibatkan kurangnya pengawasan secara langsung terhadap karyawan, kurangnya masukan dari atasan, serta kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawannya. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap, Kabupaten Inhu. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal bahwa nilai *R Square* sebesar 0,455 atau 45,5%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Indri Plant PKS Napal dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah *Rabbil'alamin* segala puji hanya untuk Allah subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan nikmat kesempatan, kesehatan, dan keselamatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRI PLANT PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU**".

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis yang mana kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna untuk memperbaiki skripsi ini.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi syarat ujian oral comprehensive guna memperoleh Sarjana Strata-1 di program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Terwujud dan selesainya skripsi ini tidak terlepas dari berbagai bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis. Dengan itu, penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Khusus untuk kedua orang tua tercinta Iskandar K. (Ayah) dan Arnawati (Ibu) yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih

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

sayangnya kepada penulis serta selalu memberikan penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas serta memberikan bantuan material, spritual dan moral yang takkan dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu senantiasa diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.

Buat kakak dan adek kandungku tercinta, Ella Oktavia A.Md.Keb. dan Tria beserta keluarga besar lainnya yaitu Pak Etek dan Etek yang juga memberikan bantuan berupa material, tenaga fisik dan menjadi penyemangat dan motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang serta dimurahkan selalu rezekinya. Aamiin.

3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dan Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku PA dan Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Nurlasera SE, M.Si selaku pembimbing proposal dan skripsi saya dengan kesabaran hati memberikan bimbingan, meluangkan waktu,

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

memberikan pengarahan dan saran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal hingga ke skripsi. Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.

7. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa dalam mendidik penulis dengan memberikan ilmu pengetahuan.
8. Bapak Dr. Drs. H. Muhammad Tawwaf, S.Ip., M. Si selaku kepala pusat perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen 2019 secara umum dan teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia D secara khusus untuk sahabat-sahabat saya yang tercinta (Andika Syahputra, M. Fariz Dhamiri, Furqon Al hakim, Devali Jaya Revuan, Andre Dhiya Ulhaq, dan Fadel Hidayat) yang telah banyak memberikan bantuan berupa semangat dan motivasi dalam penelitian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan saya pada saat sekolah SMP-SMA secara khusus (Andre Ari Saputra, Aldio Ramadhani, Jepri Wahyudi, Ezrehan Shafura M, Elki Tri Okta, Ezrian Shafura M, Dedet Despriadi, Fajar Ramadhani, Rahmat Dani, Diki Candra, Nikeldo, M. Handi Hendrawan, Syukri Herman, Fajar Meirizal, Wiki Oktapiandi, Nurul Fazira dan Elga Rahma Yunita) yang telah memberikan saya semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

11. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada PT. Indri Plant PKS napol Kecamatan Peranap, Kabupaten Inhu yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Terkhusus buat Cristiano Ronaldo (GOAT) sang pemain terbaik dunia dan semesta sejagat raya yang secara tidak langsung telah menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
Semoga semua motivasi, semangat, dan ilmu selalu saya ingat serta doa yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT sebagai amal ibadah dan semoga skripsi yang penulis buat dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Pekanbaru, 02 November 2023
Penulis,

YALDI
NIM. 11970113870

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3 Indikator Kinerja	17
2.1.4 Penilaian Kinerja	19
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.2 Gaya Kepemimpinan	22
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	22
2.2.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	24
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	25
2.3 Kerjasama Tim	27
2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	27
2.3.2 Jenis-jenis Kerjasama Tim	28
2.3.3 Indikator Kerjasama Tim	29
2.4 Hubungan Antar Variabel	30
2.4.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan	31
2.5 Pandangan Islam Terkait Dengan Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.5.1 Gaya Kepemimpinan dalam Pandangan Islam	33
2.5.2 Kerjasama Tim dalam Pandangan Islam.....	34
2.5.3 Kinerja dalam Pandangan Islam	34
2.6 Penelitian Terdahulu	35
2.7 Kerangka Pemikiran.....	38
2.8 Hipotesis.....	39
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	40
SAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Sumber Data.....	43
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Uji Kualitas Data.....	46
3.6.1 Uji Validitas Data.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas Data.....	47
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.1 Uji Normalitas.....	47
3.7.2 Uji Multikolinearitas	48
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.4 Uji Autokorelasi	49
3.8 Analisis Data	49
3.8.1 Regresi Linear Berganda.....	49
3.9 Uji Hipotesis.....	50
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	51
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	51
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	53
4.1 Sejarah PT. Indri Plant PKS Napal	53
4.2 Visi dan Misi PT. Indri Plant PKS Napal.....	53
4.2.1 Visi Perusahaan	54
4.2.2 Misi Perusahaan	54
4.3 Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Hasil Penelitian	58
5.1.1 Karakteristik Responden	58
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
5.2.2 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1).....	63
5.2.3 Analisis Deskripsi Kerjasama Tim (X2)	65
5.3 Uji Kualitas Data.....	67
5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Reliabilitas	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	70
5.4.1 Uji Normalitas.....	70
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	71
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
5.4.4 Uji Autokorelasi	73
5.5 Regresi Linier Berganda.....	74
5.6 Uji Hipotesis.....	76
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	76
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	78
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79
5.7 Pembahasan.....	80
5.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
5.7.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan ..	80
5.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.....	81



UIN SUSKA RIAU

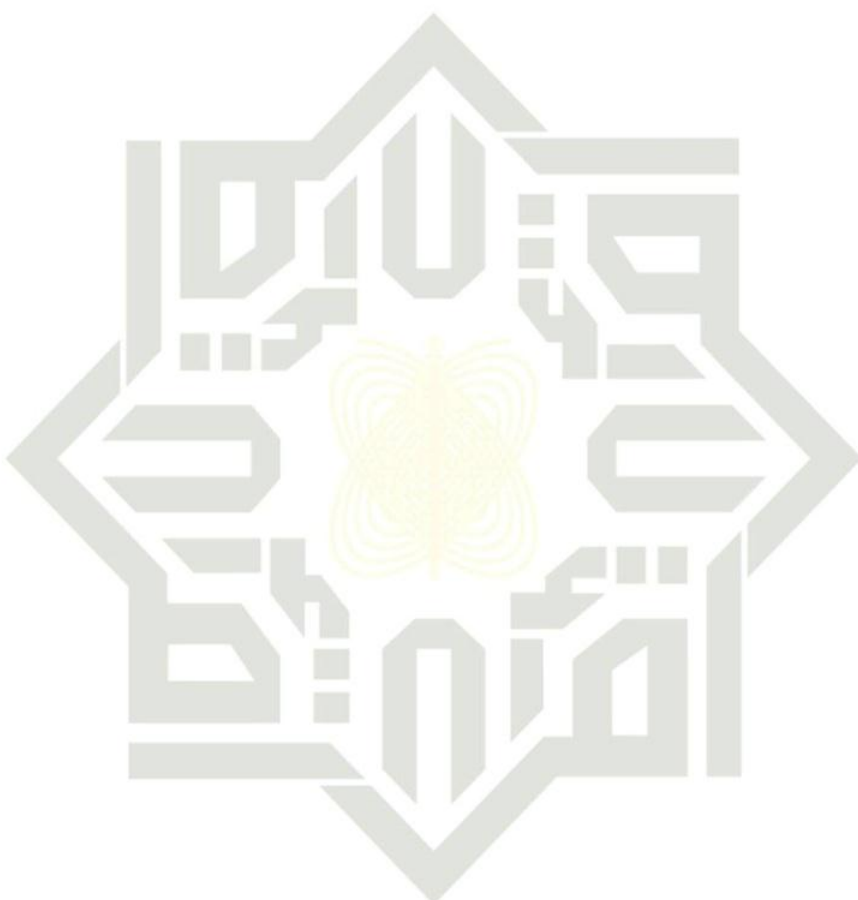
BAB VI PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan.....	83
6.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA
AMPIRAN

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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



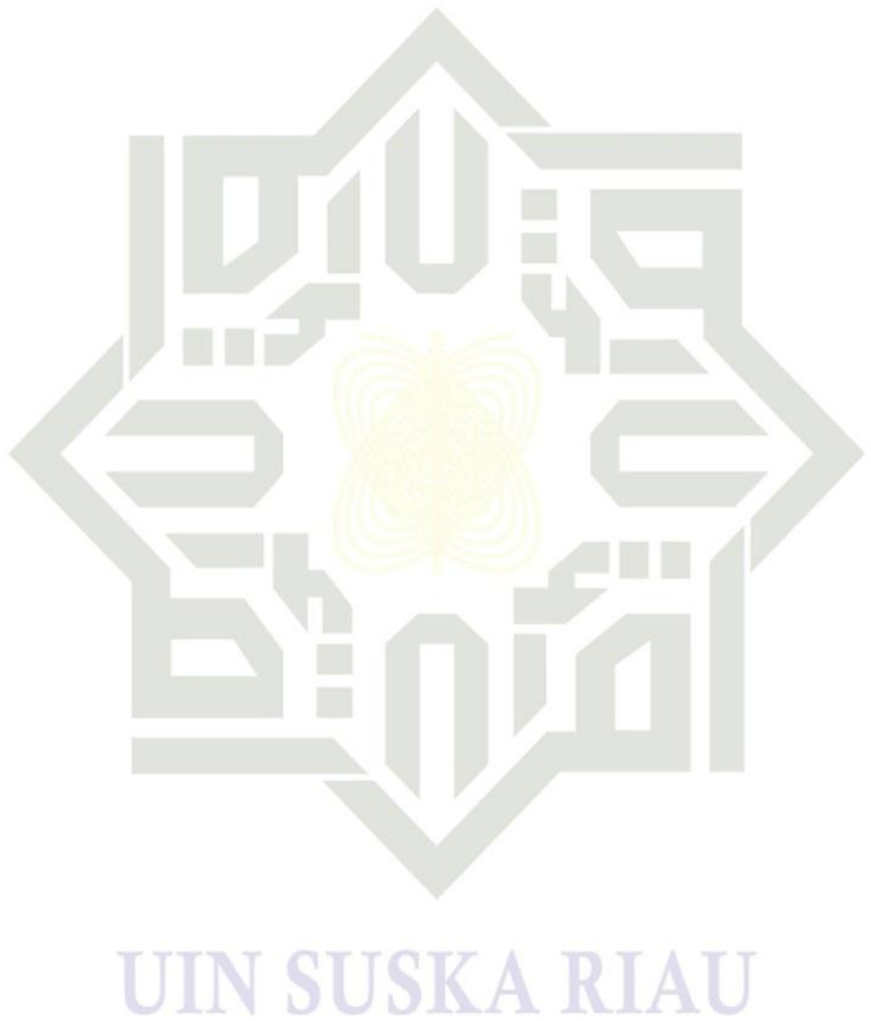
UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan	3
Tabel 1	Divisi pada PT. Indri Plant PKS Napal.....	7
Tabel 2	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 3.1	Bobot Nilai Angket.....	46
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 5.5	Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 5.6	Rekapitulasi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Responden Variabel Kerjasama Tim	65
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	67
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim.....	68
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.14	Hasil Regresi Linier berganda	75
Tabel 5.15	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	77
Tabel 5.16	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	55
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas	71
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|-------------|-------------------------------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data |
| Lampiran 3 | Uji Validitas |
| Lampiran 4 | Uji Reliabilitas |
| Lampiran 5 | Uji Normalitas |
| Lampiran 6 | Uji Multikolinearitas |
| Lampiran 7 | Uji Heteroskedastisitas |
| Lampiran 8 | Uji Autokorelasi |
| Lampiran 9 | Analisis Regresi Linier Berganda |
| Lampiran 10 | Uji Parsial (Uji T) |
| Lampiran 11 | Uji Simultan (Uji F) |
| Lampiran 12 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) |
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan organisasi sangat penting, karena merupakan sumber daya yang dapat menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini karena SDM sebagai salah satu faktor produksi, memegang peran sangat penting dan dominan yang mempengaruhi faktor produksi yang lain, seperti mesin, material, modal, dan metode. Untuk itu, organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik demi kelangsungan hidup dari organisasi tersebut, sebab kelangsungan organisasi ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalamnya.

Kualitas SDM ini dapat meningkatkan kinerja organisasi, sebab peningkatan kinerja SDM akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Mengingat SDM menempati posisi yang sangat strategis dalam suatu organisasi, maka pengelolaan terhadap SDM harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiyawan dan Waridin (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil prestasi kerja karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau



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

organisasi. Kinerja dikatakan baik apabila kinerja tersebut adalah optimal, yaitu kinerja yang mampu memenuhi standar perusahaan/organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, organisasi dikatakan baik apabila selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengelolaan minyak kelapa sawit. Berdasarkan wawancara sementara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan PT. Indri Plant PKS Napal ini pada tanggal 21 Desember 2022, karyawan tersebut mengatakan bahwa salah satu kelemahan dari perusahaan ini adalah di bidang kerjasamanya, disaat dibentuk sebuah tim kerja, salah satu karyawan ada yang kurang memperhatikan rekan satu tim, kurangnya kepercayaan antar anggota tim, dan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab anggota tim. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan sehingga menimbulkan kurangnya kekompakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa kompak atau tidaknya suatu tim kerja tergantung dari atasannya atau dari gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 data penilaian kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indri Plant PKS Napal Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Indikator Penilaian Kinerja Karyawan				
		Kuantitas	Kualitas	Ketepatan waktu	Disiplin	Kerjasama
1	2020	84%	83%	82%	83%	82%
2	2021	86%	84%	84%	88%	84%
3	2022	83%	83%	84%	83%	81%

Sumber : PT. Indri Plant PKS Napal 2023

Dari tabel 1.1, terlihat penurunan Penilaian Kinerja berdasarkan indikator penilaian kinerja pada tahun 2020 mempunyai total 83% dan naik pada tahun 2021 menjadi 85% dan turun kembali pada tahun 2022 yaitu 83%, hal ini disebabkan oleh beberapa aspek yang dapat kita lihat pada tabel yaitu dari indikator kuantitas, dari hasil pada tahun 2021 86% menjadi 83% pada tahun 2022, begitu juga pada indikator kualitas dari 84% turun menjadi 83%, sedangkan indikator disiplin turun dari 88% menjadi 83% dan indikator kerjasama turun dari 84% menjadi 81%.

Kinerja karyawan perlu dinilai, karena penilaian kinerja bermanfaat untuk: (1) memperbaiki kinerja karyawan, yaitu sebagai umpan balik dari pelaksanaan kerja yang memungkinkan manajer, bagian personalia dan pegawai dapat meningkatkan potensinya dan memperbaiki kinerjanya; (2)



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

menyesuaikan pemberian kompensasi kerja, karena evaluasi kinerja tersebut dapat membantu pimpinan untuk menentukan gaji atau upah, pemberian bonus atau bentuk kompensasi yang lain sesuai prestasi karyawan; (3) menjadi pertimbangan untuk penempatan karyawan, sehingga promosi, demosi dan *transfer* dapat dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja karyawan dan sekaligus sebagai upaya antisipasi. Hal ini karena promosi merupakan salah bentuk penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi; (4) sebagai dasar pemberian pendidikan dan latihan, karena dengan adanya evaluasi kinerja, maka karyawan yang kurang berprestasi dapat diberikan pendidikan dan latihan yang dibutuhkan.

Selain itu, dapat pula digunakan untuk mengembangkan potensi bagi karyawan yang memegang posisi strategis; (5) untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karier karyawan, yaitu hasil evaluasi kinerja dapat memberikan arah yang tepat bagi pengembangan karier karyawan; (6) memberikan masukan bagi departemen personalia untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing*; (7) memberikan informasi yang penting atas kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, ataupun sistem informasi dalam manajemen personalia.

Hal ini karena menggantungkan pada informasi yang kurang akurat dapat menyebabkan keputusan yang telah diambil personalia kurang tepat; (8) dapat digunakan untuk mendiagnosa kesalahan akibat desain pekerjaan, sebab prestasi yang jelek dapat diakibatkan oleh desain pekerjaan yang kurang sesuai; (9) dapat memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian kinerja



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

yang dilakukan secara akurat dapat menjamin bahwa keputusan yang diambil oleh personalia tidak bersifat deskriminasi; (10) dapat digunakan departemen personalia untuk memberikan bantuan sosial kepada karyawan yang membutuhkan, karena prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi keluarga, kondisi keuangan, kesehatan, maupun masalah lain yang dihadapi oleh karyawan (Handoko, 2017).

Sesuai dengan fenomena diatas, salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2011). Menurut Frost dalam Handoko (2017) menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan karyawan, membantu menemukan makna hidup dalam bekerja, mengurangi *burn-out*, menyiapkan *estafet* kepemimpinan untuk menghindari krisis kepemimpinan, meningkatkan rasa nyaman karyawan selama di tempat kerja, mengurangi rasa emosional karyawan atau stres karyawan.

Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang berorientasi pada orang, yang dapat memahami perilaku bawahan dan menghargai prestasi bawahnya. Berkaitan dengan hal ini, Wong dan Davey dalam Margaretha dan Prasetio (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan harus bereser dari orientasi proses dan hasil kepada orang dan masa depannya. Kepemimpinan yang fokus pada orang dan masa depan dapat mendorong para karyawan akan mendapatkan makna hidup dalam pekerjaannya.



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

PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ini dipimpin oleh seorang manager. Berdasarkan wawancara sementara dengan salah satu karyawan pada tanggal 21 Desember 2022, bahwa pemimpin atau manager sering keluar kota untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, hal tersebut mengakibatkan kurangnya pengawasan secara langsung terhadap karyawan, kurangnya masukan dari atasan, serta kurangnya kedekatan antara pemimpin/*manager* dengan karyawannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Keller dalam Sendjaya, *et.all* (2008) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan sebagai pelayan yang baik bagi anak buahnya. Menurut Robert Greenleaf dalam Sendjaya, *et.all* (2008) kepemimpinan yang melayani adalah pendekatan kepemimpinan yang bersedia menggali potensi dan meningkatkan prestasi anak buahnya, sebagai upaya memperbaiki kualitas pelayanan dari organisasi dengan mempererat kebersamaan dan kerjasama tim dan mengembangkan komunitas, meningkatkan keterlibatan personal dalam proses pengambilan keputusan, menunjukkan kepedulian terhadap masa depan karyawan, dan bersikap etis kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan ini selanjutnya dinamakan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Robert Greenleaf (dalam Sendjaya *et all.*, 2008), *servant leadership* yaitu model kepemimpinan yang mencoba secara simultan meningkatkan pertumbuhan personal dari para pekerja dan memperbaiki kualitas pelayanan dari organisasi melalui kombinasi kerjasama



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

tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pengambilan keputusan, serta perilaku yang peduli dan etis.

Saat ini minat perkembangan atas teori dan konstruk gaya kepemimpinan yang melayani ini semakin berkembang. Gaya kepemimpinan yang melayani ini telah menunjukkan tentang teori kepemimpinan yang mengedepankan etika, nilai moral dan berfokus pada pengembangan komunitas (*community building*), kepemimpinan bersifat autentik, dan merupakan *shared leadership* (Vondey, 2011).

Berikut divisi atau bagian-bagian pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Tabel 1.2 Divisi Pada PT. Indri Plant PKS Napal Tahun 2023

No.	Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Kantor	9
2	Keamanan	11
3	Kebersihan Pabrik	3
4	Driver	7
5	Mekanik	18
6	Laboratorium	4
7	Proses	27
Jumlah		79

Sumber: PT. Indri Plant PKS Napal 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.

Dari tabel 1.2, divisi mekanik selalu membentuk tim kerja (kerjasama tim) dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak dari divisi lainnya. Divisi mekanik merupakan divisi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan kelangsungan mesin-mesin produksi. Dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak, divisi mekanik selalu membentuk tim kerja (kerjasama tim) dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerjasama tim pada PT. Indri Plant PKS Napal ini sangat mementingkan rasa tanggung jawab bersama-sama apabila suatu pekerjaan tidak selesai tepat waktu serta harus saling berkontribusi saat kerjasama tim dibentuk.

Kerjasama dalam suatu instansi sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja. Jika dalam suatu instansi tidak memiliki kerjasama yang baik antara divisi satu dan divisi lainnya, maka hasil kerjanya tidak berjalan dengan maksimal dan efisien (tepat waktu). Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014) Kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi diantara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama atau membentuk kelompok untuk berdiskusi bersama yaitu proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tanggung jawab dari perusahaan. Sesuai dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang



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

telah diterapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama tim juga akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim.

Menurut Rika Handayani, Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumut. Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja Provinsi Sumut. Begitu juga menurut Malahayati, Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu, diantaranya lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, tahun penelitian, serta populasi dan sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Judul pada penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRI PLANT PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INHU.”**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan yang menjadi pembahasan penelitian ini, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal kecamatan Peranap Kabupaten Inhu?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu.
2. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai media untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian dibidang manajemen, khususnya dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, untuk memberikan informasi dan saran khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai sumber informasi dan bacaan serta untuk menambah pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :



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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menguraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang berisi sejarah singkat PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap, Kabupaten Inhu.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan penelitian-penelitian selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Colquitt, *et al.*, (2015) mendefinisikan “*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.*” Bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Sehingga penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengevaluasi kinerja individu. Robbins (2003) dalam Thoyib (2005) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik, maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga

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

hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja di dalam organisasi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk *multidimensional* yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.





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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Lenvile Prawirosentono (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai

komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin kerja adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Karyawan yang bersangkutan dituntut untuk menghormati dan menjalankan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan gaya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

1. *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.
2. *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
3. *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau



sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.

4. *Feedback*, yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
5. *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010), indikator kinerja diantaranya:

1. Kuantitas dari Hasil
Yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari Hasil
Yaitu mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya, pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan Waktu dari Hasil



Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Kehadiran

Yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

5. Kemampuan Bekerjasama

Yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Menurut Bangun (2012) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.14 Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005) : Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyedia mereka.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan, bila hasil kerja yang diperoleh mencapai target atau melebihi standar



pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya jika seorang karyawan hasil pekerjaannya tidak memenuhi standar yang ditetapkan maka dimasukkan dalam kategori karyawan berkinerja rendah.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) : Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi dan penyesuaian gaji, yang penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan.

2.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan, diantaranya yaitu :

- a. *Perfomance Improvement* : yaitu memungkinkan karyawan dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.



- b. *Compensation Adjustment* : yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision* : menentukan promosi, mutasi atau penurunan jabatan.
- d. *Training and Development Needs* : mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.
- e. *Career Planning and Development* : memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki.
- f. *Staffing Process Deficiencies* : mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Error* : membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi.
- h. *Equal Employment Opportunity* : menunjukkan bahwa penempatan karyawan tidak ada diskriminasi.
- i. *External Challenges* : faktor kinerja karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya.
- j. *Feedback* : memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun pegawai sendiri.

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik – baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu 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.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen akan sulit untuk menentukan. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi karyawan
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pemimpinnya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, serta mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.



Menurut Kartono (2008), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain itu, Thoah (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan, sedangkan manajemen berkaitan dengan penanggulangan kompleksitas. Ini artinya kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin manusia, tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan, kemudian



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

mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dalam Noor (2013). Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

2.2.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007), teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2. Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat prang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.



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

2.3 Kerjasama Tim

2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim

daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2008) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan *teamwork* diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Stephen dan Timothy (2008) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja



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

yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Buurn (2008), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap saling mendukung dalam kerjasama tim.

2.3.2 Jenis-jenis Kerjasama Tim

Menurut Robbins dan Judge (2008), membagi 4 jenis tim kerja yang paling umum ditemui dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Tim kerja penyelesai masalah, merupakan kelompok-kelompok yang terdiri dari 5 sampai 12 karyawan dari departemen yang sama bertemu selama beberapa jam setiap minggu untuk mendiskusikan berbagai cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.
2. Tim kerja yang mengelola diri sendiri, merupakan kelompok-kelompok yang terdiri dari 10-15 orang yang memikul tanggung jawab dari para pengawas mereka terdahulu.
3. Tim kerja lintas fungsional, merupakan para karyawan yang berasal dari tingkat hierarki yang kurang lebih sama, tetapi dari berbagai bidang pekerjaan yang berbeda, yang berkumpul untuk menyelesaikan sebuah tugas.



4. Tim virtual, merupakan tim yang mengatur teknologi komputer untuk menyatukan anggota-anggota yang terpisah secara fisik guna mencapai tujuan bersama.

2.3.3 Indikator Kerjasama Tim

West (2008) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007) secara umum menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam



suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan.

Mas'ud (2004) *Leadership* (Kepemimpinan) adalah proses yang digunakan pimpinan untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah/bawahannya). Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Luthans (2006) Selain pengaruh, kepemimpinan juga didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tertentu. Sedangkan kinerja menurut (Latief *et al.*, 2019) adalah hasil yang didapat karyawan dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.



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

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen atau pemimpin. Apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

2.4.2 Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan

Menurut Roucek dan Warren (Busro, 2018) Kerjasama berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan bukan berarti bersama-sama bekerja. Kerjasama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing.

Menurut Soekamto dalam Busro, (2018) menyatakan bahwa kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun semua kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama. Menurut Johlke & Duhan (2002), Kerjasama tim adalah perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, pengetahuan, dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim.

Menurut Follet (2007), Kerjasama tim adalah proses psikologis, perilaku dan mental dari anggota tim dalam berkolaborasi satu dengan



yang lain dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hughes (2012), *teamwork* adalah kumpulan orang-orang yang mampu bekerja sama dalam sebuah tim, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi dan setiap individu berhubungan dengan individu lain melalui seorang pemimpin yang ditetapkan.

Kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tanggung jawab dari perusahaan. Sesuai dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah diterapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan.

2.5 Pandangan Islam Terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

2.5.1 Gaya Kepemimpinan dalam Pandangan Islam

QS. Shad ayat 26

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاْحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya : (Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan



menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” QS. Shad ayat 26.

Pemimpin yang ideal, yang memiliki pemimpin Islam, adalah hasrat untuk semua orang. Karena pemimpin ini akan membawa organisasi, pendiri, tanah dan ibu, dan oleh karena itu pemimpin mutlak diperlukan untuk kebaikan rakyat. Imam al-Mawlawi mengatakan bahwa membangun peran kepemimpinan dalam pendapat Islam adalah suatu keharusan dalam kehidupan sosial. Selain itu, katanya, kehadiran pemimpin dalam kepemimpinannya sangat penting. Misalnya, ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki dua tujuan: (1) Nilai-nilai dalam agama dan ini merupakan alternatif dari misi kenabian untuk melindungi agama; (2) dan Siyasati ad Dun untuk menjalankan atau memerintah urusan dunia. Dengan kata lain, tujuan kepemimpinan adalah menciptakan rasa aman, keadilan, dan ketenaran, menegakkan Ammar Maarouf Nahi Munkar, peduli terhadap orang, dan mengatur serta memecahkan masalah masyarakat.

2.5.2 Kerjasama Tim dalam Pandangan Islam

Dalam bekerja sama, Islam sendiri memerintahkan umatnya untuk saling bekerja sama dan tolong menolong dalam kebaikan.

Firman Allah SWT. dalam QS. Al- Maidah ayat 2.

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



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

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

Islam lebih mengedepankan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dari pada yang dilakukan secara individu karena pekerjaan yang dilakukan bersama-sama memiliki kepastian dan kekuatan lebih maka akan tercipta kekuatan besar sehingga pekerjaan-pekerjaan yang susah akan menjadi mudah.

2.5.3 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja menurut pandangan Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 39-41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

Artinya : *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”*

Menurut Zadjuli (2004) menyatakan Islam menilai kinerja religious seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah SWT, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini antara lain :



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rika Handayani (repository .uma.ac.id)	2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumut.	Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumut. Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja Provinsi Sumut.
2	Yunesti (Jurnal Universitas Pembangunan Panca Budi, Vol. 1, No. 1)	2021	Pengaruh Kerjasama Tim dan kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2.	Secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara simultan kerjasama tim dan kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella medan Cabang Gatsu 2.
3	Malahayati (repository .ubharajaya.ac.id)	2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap	Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil

© 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.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta			Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana Cabang Bekasi.	lain menunjukkan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Puji Lestari (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9, No. 8)	2020	Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dika Transindo Jaya Klaten, Jawa Tengah.	Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Heni Rahmayanti (repository .univ-tridinanti.ac.id)	2022	Pengaruh Komunikasi, Gaya kepemimpinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja pegawai Pada BAPPEDA LITBANG Kota Palembang.	Komunikasi, gaya kepemimpinan dan kerjasama menjelaskan atau memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA LITBANG Kota Palembang.
6	Nurwita (repository .uma.ac.id)	2018	Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.	Kerjasama tim dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Nur Mikladiyah (repository .iainkudus.	2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kerjasama Tim	Gaya kepemimpinan partisipatif dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau	ac.id)		terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus.	signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus. Gaya kepemimpinan partisipatif dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus.
© State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau	Wike hendri Saputra (repository .radenintan .ac.id)	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Komering Jaya Perdana Tulang Bawang Barat).	Gaya kepemimpinan, team work dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
© State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau	Hadi Wuryanto (repository .utp.ac.id)	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.	Ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, kerjasama, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
© State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau	Anggianinda Apriani (eprints.um po.ac.id)	2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada	Gaya kepemimpinan, team work dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

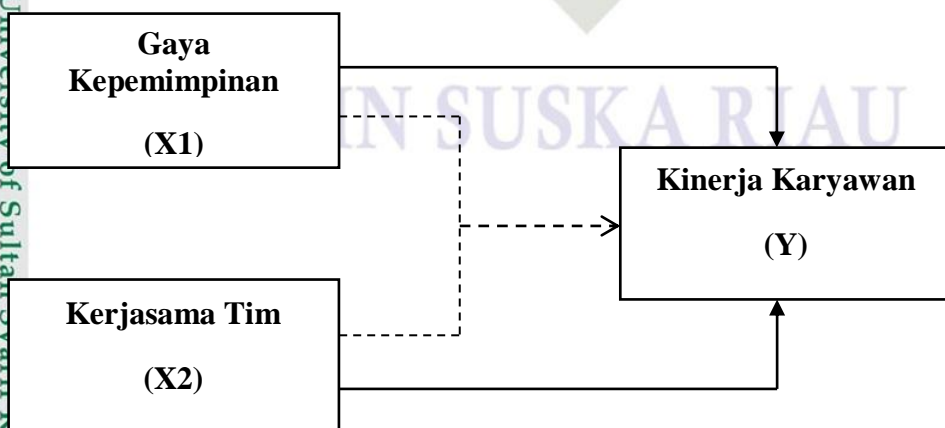
© Hak cipta milik UIN Suska Riau			PT. Cun Motor Ponorogo.	Gaya kepemimpinan, team work dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----------------------------------	--	--	-------------------------	--

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang dilakukan karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Kerangka pemikirannya sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran





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

Keterangan : \longrightarrow : Pengaruh secara Parsial

\dashrightarrow : Pengaruh secara Simultan

8. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, (Gay & Diehl, 1992). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2).
- Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja karyawan (Y).



Tabel 2.2

Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dan hasil. 2. Kualitas dan Hasil. 3. Ketetapan waktu dan hasil. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerjasama. <p>Mathis dan Jackson (2010:378)</p>	Likert
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Kemampuan mengendalikan emosional. <p>Kartono(2008:34)</p>	Likert
3	Kerjasama Tim (X2)	Kerjasama tim merupakan kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab. 	Likert

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

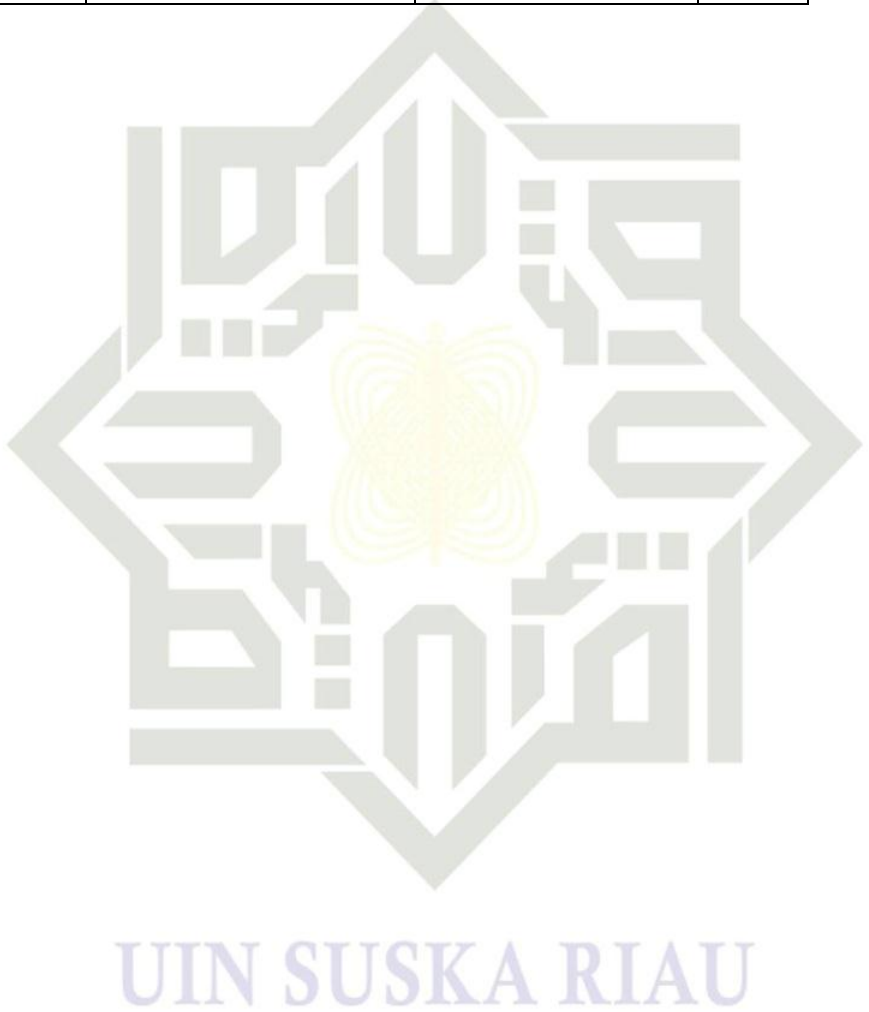
	<p>yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.</p> <p>Tracy (2008:54)</p>	<p>2. Saling berkontribusi.</p> <p>3. Pengerahan kemampuan secara maksimal.</p> <p>West (2008:97)</p>	
--	---	--	--

© 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang lebih ditetapkan.

Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris. Penelitian kuantitatif mencoba untuk memecahkan dan membatasi fenomena menjadi terukur. Metode penelitiannya menggunakan pengukuran yang terstandar atau menggunakan skala pengukuran data. Sehingga secara esensial penelitian kuantitatif adalah penelitian tentang pengumpulan data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten



Indragiri Hulu. Peneliti mulai melakukan penelitian pada bulan Desember tahun 2022 sampai Juli tahun 2023.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku dan media lainnya.

4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2004). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 79 karyawan.



3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Disini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi. Teknik sampel yang digunakan ialah teknik sensus sampling (penelitian sensus). Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008), dimana sampelnya adalah keseluruhan jumlah populasi pada karyawan PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu yaitu sebanyak 79 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Ismilia University of Sultan Saifur 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.

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode *interview* dan juga *kuesioner* (angket) adalah sebagai berikut.

- a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
 - b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
 - c. Bahwa interpretasi responden tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.
2. Daftar pertanyaan (*kuesioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan pada objek penelitian yaitu PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dengan menggunakan skala likert. Skala likert dalam penelitian dan pengembangan, digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi, sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah (Sugiyono, 2015). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:



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

Tabel 3.1

Bobot Nilai Angket

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Validitas yang dimaksud ialah melakukan kegiatan evaluasi yang dihadapkan pada persoalan akurasi, konsisten dan stabilitas sehingga hasil pengukuran yang diperoleh bisa mengukur dengan akurat sesuatu yang sedang diukur. Instrumen ini memang harus memiliki akurasi ketika digunakan, Siyoto dan Sodik (2015).

Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan.



3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi yang berhubungan dengan akurasi instrument dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya jika dilakukan pengukuran ulang, Siyoto dan sodik (2015). Teknik yang digunakan adalah Uji *Alpha Cronbach's*. Asumsi yang digunakan instrumen ini ialah: "Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60".

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel independent dan dependen memiliki distribusi normal atau mendekati normal, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal, Ghozali (2018).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



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

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, Ghozali (2018).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali (2018).

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana

sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya, hal ini terjadi karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya, Ghozali (2018).

Keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini diuji dengan rumus Durbin Watson menurut Suliyanto (2016) sebagai berikut:

1. Jika angka $D-W \leq -2$ artinya terdapat autokorelasi yang positif.
2. Jika angka $D-W$ antara -2 sampai 2 artinya tidak terdapat autokorelasi.

Jika angka $D-W \geq 2$ artinya terdapat autokorelasi yang negatif.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah lanjutan dari linear sederhana, ketika regresi linear sederhana hanya menyediakan satu variabel independent (X) dan satu juga variabel dependent (Y), Kurniawan dan Yuniarto (2016). Contoh, ketika kita ingin mengetahui pengaruh variabel pendapatan (X) terhadap variabel konsumsi (Y), kita dapat



menggunakan regresi linear sederhana. Namun apabila ada variabel lain yang mempengaruhi variabel konsumsi (Y) selain variabel pendapatan, misalnya variabel pendidikan, variabel jenis kelamin kita tidak dapat menggunakan regresi linear sederhana. Oleh karena itu, disini regresi linear berganda hadir untuk menutupi kelemahan Regresi linear sederhana ketika terdapat lebih dari satu variabel independen (X) dan satu variabel dependent (Y).

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
 α : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi
 X_1 : Gaya Kepemimpinan
 X_2 : Kerjasama Tim
 e : Standar error

9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat diterima. Hipotesis merupakan asumsi atau pernyataan yang mungkin benar atau salah mengenai suatu populasi. Dengan mengamati seluruh populasi, maka suatu hipotesis akan dapat diketahui apakah suatu penelitian itu benar atau salah.



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

3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Ghozali (2018).

Tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk uji ini dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung > F tabel atau signifikan $\leq 0,05$ berarti semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.
- Jika nilai F hitung > F tabel atau signifikan $\geq 0,05$ berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2018).

Jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2018). Adapun syarat penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > t tabel atau sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara individu.

Jika nilai t hitung $< t$ tabel atau sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara individu.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), Sujarweni (2015). Jika R^2 semakin besar, maka presentasi perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentasi perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah.

Koefisien determinasi dapat ditentukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Contohnya, jika nilai r adalah sebesar 0,8 maka koefisien determinasi adalah $0,8 \times 0,8 = 0,64$. Artinya kemampuan variabel independent dalam menjelaskan varian dari variabel dependen adalah sebesar 64%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$) varian variabel dependen yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Indri Plant PKS Napal

PT. Indri Plant adalah salah perusahaan yang bergerak dibidang pertanian, atau lebih tepatnya perkebunan. PT Indri Plant ini mengelola perkebunan kelapa sawit. Dengan kebun yang dimiliki dan juga pabrik minyak kelapa sawit mentah. Perusahaan ini beralamatkan atau berlokasi di desa Pauh Ranap, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. PT. Indri Plant merupakan anak perusahaan dari PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk yang berkedudukan di Jakarta Jl. Jendral Sudirman Kav. 76-78 Sudirman Plaza, Lt 11 & 12.

PT. Indri Plant mulai dibangun secara bertahap sejak tahun 1984 terdiri dari 2 (dua) unit usaha yakni Kebun Napal dan PKS Napal dengan luas 5500 Ha. Secara teritorial berada di wilayah Kabupaten Indragiri Hulu dan terletak di 2 (dua) Kecamatan yaitu Kecamatan Peranap dan Kecamatan Bang Peranap. Wilayah PT. Indriplant juga terbagi di 2 (dua) Desa yaitu Desa Pauh Ranap dan Desa Punti Kayu dan dikelilingi beberapa Dusun disekitarnya.

4.2 Visi dan Misi PT. Indri Plant PKS Napal

Setiap organisasi tentu sudah punya visi dan misi nya masing – masing sebagai landasan yang jelas akan tujuan perusahaan dan berbagai cara untuk mewujudkan itu semua. Berikut visi dan misi dari PT Indri Plant:



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

4.2.1 Visi

Menjadi sebuah grup agribisnis yang terintegrasi yang terdepan, dan menjadi grup kelas dunia dibidang penelitian dan pemuliaan benih bibit Agricultural.

4.2.2 Misi

- a. Menjadi produsen dengan biaya produksi rendah melalui hasil produksi melalui hasil produksi yang tinggi dan operasional yang efektif dan efisien.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, proses produksi dan teknologi secara berkesinambungan.
- c. Dapat melebihi harapan konsumen dengan memastikan standar kualitas tertinggi.
- d. Berperan sebagai perusahaan yang bertanggung jawab didalam segala aspek pengolahan usahanya, termasuk praktek – praktek yang sehat dan berkelanjutan dalam menjaga lingkungan hidup dan sosial.
- e. Meningkatkan nilai bagi para pemangku kepentingan secara berkesinambungan.

4.3 Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen perusahaan, dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka akan memudahkan pemimpin dan para karyawan untuk mengetahui batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja setiap personilnya. Berikut bentuk struktur pada PT. Indri Plant PKS Napal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

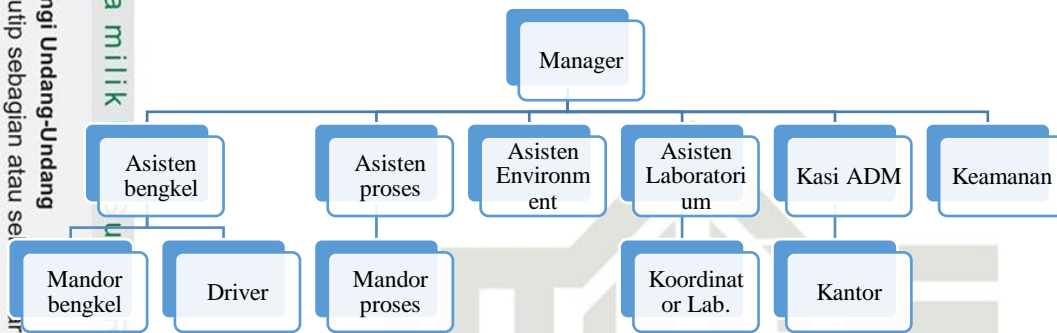
© Hak cipta milik

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif, Pekanbaru, Riau

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Indri Plant PKS Napal



Sumber : PT. Indri Plant PKS Napal

Tugas dan tanggung jawab:

1. Manager

Mempunyai wewenang yang tertinggi diperusahaan dan bertanggung jawab atas berlangsungnya segala kegiatan perusahaan meliputi mengatur, membimbing dan mengarahkan organisasi Perusahaan.

2. Asisten Bengkel

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi, dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang, memimpin dan memonitor kerja dari para bawahannya dalam bidang *maintenance* pabrik dan perbaikan peralatan, listrik serta mesin, dan melakukan perawatan.

3. Asisten Proses



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dan bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan produksi dan mengambil tindakan untuk kelancaran jalannya proses produksi. Selain itu bertugas merencanakan dan mengkoordinir pelaksanaan pengoperasian pabrik dan mengawasi serta mengendalikan pengoperasian pabrik.

4. Asisten Environment

Bertugas dalam bidang koordinasi lapangan dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan di pabrik dalam melaksanakan semua instruksi perusahaan.

5. Asisten Laboratorium

Bertugas untuk memeriksa hasil minyak kelapa sawit yang diproduksi apakah kadar kimia telah ditetapkan.

6. Kasi Administrasi

- Mengatur dan mengelola administrasi serta menyimpan arsip-arsip karyawan
- Mengkoordinasikan permintaan alat-alat kantor dan seluruh bagian atau unit dan membuat surat permintaan pembelinya untuk diproses sesuai prosedur.
- Mengurus dan memonitor pembayaran biaya-biaya telepon, listrik, air, perabot karyawan, dan biaya umum lainnya.



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

7. Keamanan

Bertugas dan bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan Perusahaan dari setiap gangguan serta pelanggaran hukum dari luar maupun dari dalam.

8. Mandor Bengkel

Bertugas mengawasi karyawan yang mengerjakan operasional mesin produksi, peralatan, listrik, dan mesin pabrik untuk kelancaran jalannya proses produksi, serta merawat seluruh mesin dan peralatan serta kelistrikan.

9. Driver

Bertugas menjemput buah sawit dari hasil panen dalam perkebunan.

10. Mandor Proses

Bertugas mengawasi karyawan yang melaksanakan program pengolahan pabrik sesuai dengan ketentuan buku pedoman *engineering* dan petunjuk standar yaitu input, proses, dan output, mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi.

11. Koordinator Laboratorium

Mengkoordinasikan beberapa karyawan untuk membantu proses pengecekan di dalam laboratorium.

12. Kantor

Bertugas melakukan kegiatan administrasi kantor dalam pelaporan keuangan Perusahaan dan penggajian karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,497 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,497. Diketahui $t_{hitung} 4,160 > t_{tabel} 1,664$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal.
2. Koefisien regresi variabel kerjasama tim sebesar 0,305 menyatakan bahwa jika kerjasama tim mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,305. Diketahui $t_{hitung} 7,418 > t_{tabel} 1,664$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Artinya kerjasama tim berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal.
3. Secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} 48,727 > F_{tabel} 3,11$ dengan $Sig 0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal.
4. Nilai R Square sebesar 0,455 atau 45,5%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya

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

sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan PT. Indri Plant PKS Napal, disarankan gaya kepemimpinan yang digunakan manager lebih ditingkatkan lagi dalam mendukung dan memotivasi para karyawan dalam bekerja seperti memberikan semangat dan masukan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, karena motivasi yang tinggi membuat karyawan dapat memperbaiki diri menjadi seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.
2. Pada variabel Kerjasama tim PT. Indri Plant PKS Napal, disarankan setiap karyawan harus meningkatkan kontribusi dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, baik itu tenaga maupun pikiran. Setiap karyawan harus meningkatkan kerjasama mereka dengan karyawan lain, agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karyawan juga harus bisa saling menjaga hubungan dengan karyawan lain, karena dengan menjaga hubungan agar tetap baik tentu rasa kerjasama antar karyawan akan lebih meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

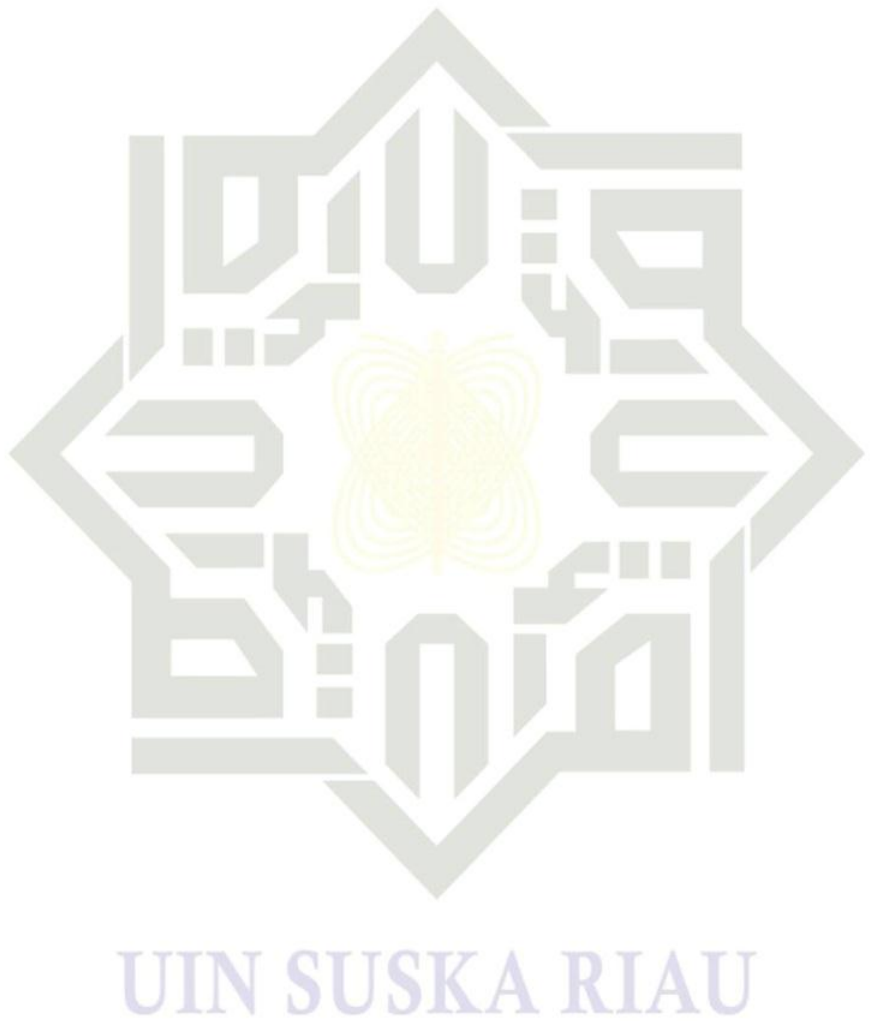
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

- Ammy Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Anggiahinda, A, Yoshe. (2022). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cun Motor Ponorogo*”. Skripsi program strata 1 Universitas Muhammadiyah, Ponorogo.
- Angrahadi, Yoga, Dwi. & Prasetyo, Ari. (2019). “*Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta.*” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2252-2271.
- Benjamin, B. dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Charis, Muhammad dkk. (2020). “*Kategori Kepemimpinan dalam Islam.*” *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 173-175.
- Desky, Harjoni. (2014). “*Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe.*” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 465-470.
- enny, Mahmuda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- hozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Rika. (2020). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara*”. Skripsi program strata 1 Universitas Medan Area, Medan.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hendi, S, Wike. (2021). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi program strata 1 Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Hidayat, Syarif., dkk. (2019). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*”

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



Pada PT. Dunia Barusa banda Aceh.” Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, 5(1), 88-90.

Amah, M., dkk. (2019). “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang).” Jurnal.unimus.ac.id, 18-20.

Kaviana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Cetakan Pertama. Denpasar: UNHI Press.

Setari, Puji. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dika Transindo Jaya Klaten, Jawa Tengah”. Skripsi program strata 1 STIESIA Surabaya.

M, Nazir. (1983). *Metode Statistika Dasar I*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Malahayati. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana Cabang Bekasi”. Skripsi program strata 1 Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya.

Mikladiyah, Nur. (2019). “Pengaruh Leadership Style Partisipative dan kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus”. Skripsi program strata 1 IAIN Kudus, Jawa Tengah.

Nirmala. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.

Nurdin, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: CV. Qalbun Salim.

Nurwita. (2018). “Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal”. Skripsi program strata 1 Universitas Medan Area, Medan.

Putri, . & Sariyathi, N, K. (2017). “Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.” E-Jurnal Manajemen Unud, 6(6), 3398-3430.



- Rahma, Y, Heni. (2022). *“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Litbang Kota Palembang”*. Skripsi program strata 1 Univeristas Tridinanti, Palembang.
- Ridli, Muchlisin. (2021). *Teamwork (Pengertian, Aspek, Jenis, Komponen dan Perkembangan)*. Diakses pada 15/2/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/03/teamwork-pengertian-aspek-jenis.html>
- Seyadi, Joko. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Spiegel, Murray, R. (2004). *Statistika*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-19. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-21. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Ujarweni, Wiratna (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Supranto, J. (2001). *Statistika Teori dan Aplikasi Edisi Ke-6 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Utami, Sri. (2019). *“Program Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kelompok Usaha Bersama Pada Pelaku Usaha Kecil Menengah Dalam Menangani Tingkat Kemiskinan Di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo”*. Skripsi Tesis Universitas Panca Marga, Probolinggo.
- Wayan, W., & Putu, L. M. *Uji Persyaratan Analisis*. Jawa Timur: Penerbit Klik Media.
- Wuryanto, Hadi. (2022). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri”*. Skripsi program strata 1 Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta.
- Yunesti (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2”*. Skripsi program strata 1 Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRI PLANT PKS NAPAL KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INHU

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

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

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu.

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian pembuatan skripsi dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya mengisi dan menjawab beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediaan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

(No. Responden:)

Nama :

Usia saat ini : 20-25Tahun 26-30Tahun 31-35Tahun
>36Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) atau checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (nilai 5)

S = Setuju (nilai 4)

KS = Kurang Setuju (nilai 3)

TTS = Tidak Setuju (nilai 2)

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

STS = Sangat Tidak Setuju

(nilai 1)

DAFTAR PERTANYAAN

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

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pemimpin ditempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.					
Pemimpin selalu memberikan motivasi para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja.					
Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.					
Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim yang solid.					
Pemimpin mampu memberi arahan jika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.					
Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengola emosinya ketika perusahaan mengalami permasalahan.					

1. GAYA KEPEMIMPINAN (Variabel X₁)

2. KERJASAMA TIM (Variabel X₂)

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

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dalam kerjasama tim.					
Saya mampu bekerja dengan baik dalam kerjasama tim.					
Saya mampu memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran agar lebih mampu bekerja sama.					
Saya mampu mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam kerjasama tim.					

3. KINERJA KARYAWAN (Variabel Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan teliti.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
3.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan selalu hadir pada jam kerja.					
5.	Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya mampu bekerja secara efektif.					
7.	Saya mampu bekerja secara efisien.					
8.	Saya mampu bekerjasama dengan tim untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu yang telah mengisi kuesioner ini.
Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih banyak.

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

Lampiran 3 : Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1.1	21.20	2.599	.472	.732
X1.2	21.23	2.640	.418	.745
X1.3	21.22	2.376	.615	.693
X1.4	21.23	2.460	.510	.722
X1.5	21.19	2.515	.479	.730
X1.6	21.22	2.504	.510	.722

2. Variabel Kerjasama Tim (X2)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X2.1	12.71	.824	.422	.768
X2.2	13.10	.759	.450	.510
X2.3	13.03	1.076	.406	.612
X2.4	13.08	.738	.447	.603

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Y1	30.59	3.440	.453	.561
Y2	30.63	3.535	.586	.582
Y3	30.96	3.024	.375	.490
Y4	30.96	3.024	.375	.490
Y5	30.95	3.270	.520	.542
Y6	30.99	3.078	.322	.508
Y7	31.00	3.091	.321	.509
Y8	30.90	3.054	.354	.514

1. Dilihat dari hasil uji validitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kerjasama tim (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,50, sehingga dapat dikatakan valid. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih rendah dari 0,50, sehingga dapat dikatakan tidak valid.

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

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Ismail

n 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. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.759	6

2. Variabel Kerjasama Tim (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.780	4

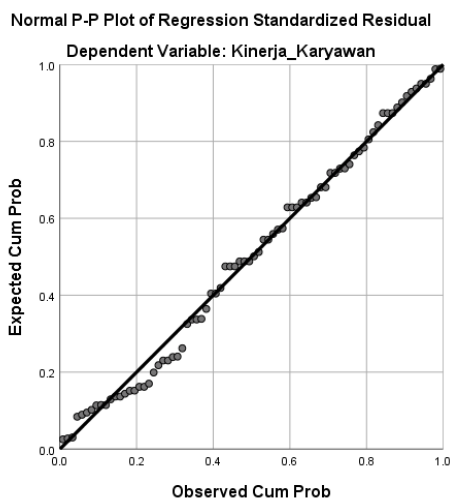
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.685	8

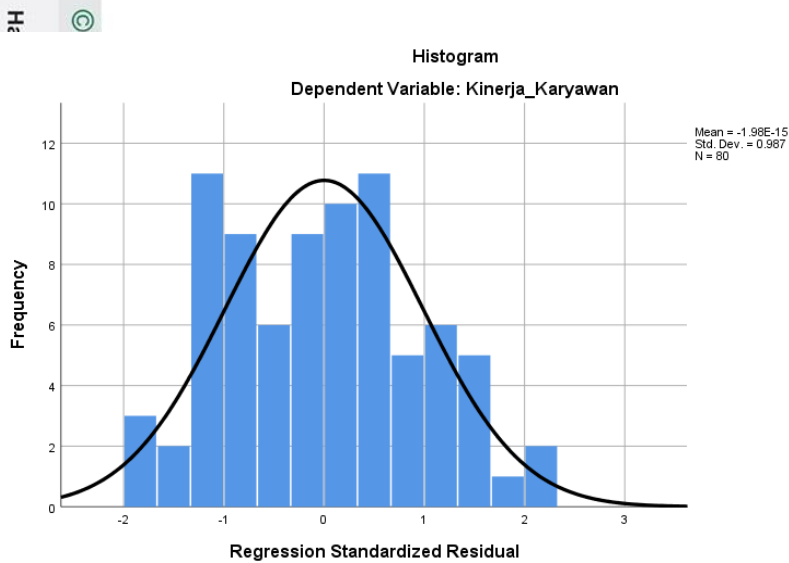
Lampiran 5 : Uji Normalitas

1. P-p Plot Normalitas



2. Histogram Normalitas

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



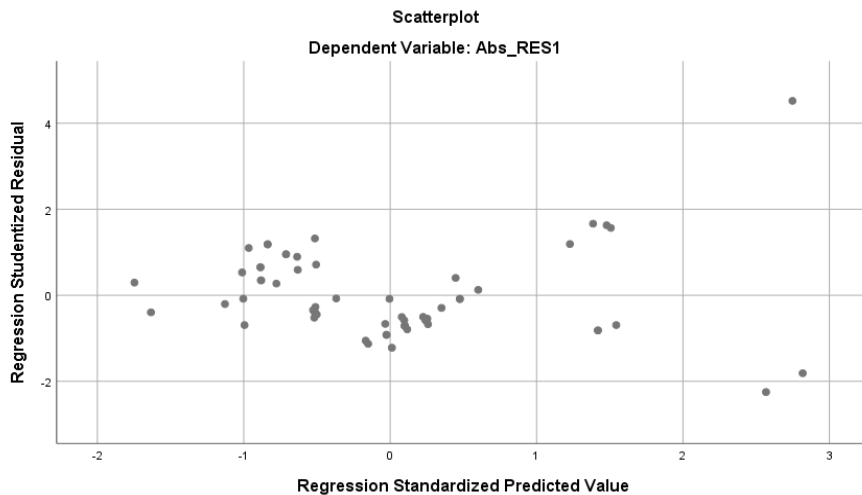
Lampiran 6: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya_Kepemimpinan	.791	1.264
	Kerjasama_Tim	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.000 ^a	1.000	1.000	2.543	1.828

a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 9 : Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.053	2.292		5.183	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.497	.120	.359	4.160	.000
	Kerjasama_Tim	.305	.176	.641	7.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 10 : Uji T Hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.053	2.292		5.183	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.497	.120	.359	4.160	.000
	Kerjasama_Tim	.305	.176	.641	7.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. Hak cipta dilindungi undang-undang dan seluruh isi ini adalah milik pribadi penulis dan tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 11 : Uji F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.427	2	381.213	48.727	.000 ^b
	Residual	497.773	77	6.465		
	Total	1260.200	79			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Gaya_Kepemimpinan

Lampiran 12 : Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.455	.431	2.558

- a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Gaya_Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. Hak cipta atau seluruh atau sebagian dari isi ini tidak dapat digunakan untuk mengutip atau menyalin dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hak cipta atau seluruh atau sebagian dari isi ini tidak dapat digunakan untuk mengutip atau menyalin dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Yaldi adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Cerenti, 27 April 2001, yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Iskandar K dan Ibu Ernawati. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 003 Pulau jambu dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 1 CERENTI dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan SMA di SMAN 1 CERENTI dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Cerenti pada tanggal 10 januari – 10 Maret 2022. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 – 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Medan Kecamatan Cerenti.

Pada tanggal 10 Maret 2023 penulis melaksanakan ujian seminar proposal. Pada tanggal 12 April 2023, penulis melaksanakan ujian komprehensif dan pada tanggal 20 November 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).



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