

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



Atkan sumber:

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. METRO RIAU PEKANBARU**

**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:**

**RISNAWATI**  
**NIM. 12070126188**

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

**2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RISNAWATI  
 NIM : 12070126188  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN  
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 PADA PT. METRO RIAU PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : 14 JUNI 2024

DISETUJUI OLEH  
 DOSEN PEMBIMBING

**Dr. MUHAMMAD APRIL, SH., MH**  
**NIP. 198604052023211018**

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN



**Dr. H. MAHYARNI, SE., MM**  
**NIP. 1970008261999032001**

**ASTUTI MEFLINDA, SE., MM**  
**NIP. 197205132007012018**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Risnawati  
 NIM : 12070126188  
 Jurusan : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

**Tim Penguji**

Ketua

Dr. Julina SE., M.Si  
 NIP/NIK. 19730722 199903 2 001

Penguji I

Sehani, SE., MM  
 NIP/NIK. 19741211 200710 2 004

Penguji II

Saipul Al Sukri, SE., M.Si  
 NIP/NIK. 19860108 201903 1 007

Sekretaris

Devi Deswimar, S.Sos., M.Si  
 NIP/NIK. 130 411 027





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RISNAWATI  
 NIM : 12070126188  
 Tempat/Tgl. Lahir : BATAM, 01 NOVEMBER 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA  
 PERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEPRO RIAU  
 PEKANBARU

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. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 24 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



RISNAWATI

NIM : 12070126188

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

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



## ABSTRAK

### PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO RIAU PEKANBARU

Oleh:

**RISNAWATI**  
**NIM. 12070126188**

Berdasarkan penelitian ini, kerjasama tim dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimana dapat menunjang sebuah perusahaan ini dalam mencapai tujuannya. Adapun tujuan yang dilakukan oleh penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Metro Riau secara parsial atau simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode teknik total sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Bahwa hasil nilai R square sebesar 0,573 atau 57,3%. hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh sebesar 57,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Dan 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.

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF TEAMWORK AND WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. METRO RIAU PEKANBARU***

By

**RISNAWATI**  
**NIM.12070126188**

*Based on this research, teamwork and work discipline are very important to improve employee performance which can support a company in achieving its goals. The aim of this research is to find out whether teamwork and work discipline influence the performance of PT Metro Riau employees partially or simultaneously. The sample in this research consisted of 35 employees. The method used in this research was the total saturated sampling technique. The data analysis method used is a quantitative analysis method with multiple linear regression methods using the SPSS V 23 application. The research results show that teamwork partially has a significant and positive effect on employee performance at PT. Metro Riau Pekanbaru. and work discipline partially has a significant and positive effect on employee performance at PT. Metro Riau Pekanbaru. That the resulting R square value is 0.573 or 57.3%. This shows that the variables of teamwork and work discipline as a whole have an influence of 57.3% on employee performance. Meanwhile, the remaining 46.3% are variables not examined in this research.*

***Keywords: Teamwork, Work Discipline, and Performance***

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin, puji dan syukur penulis haturkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala karunia yang telah diberikan, berkat hidayah-nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru”**.

Skripsi ini di tulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik dari segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran guna untuk memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, maka untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Alm. Bapak dan mama yang selalu memberikan doa dan dukungan perhatian, kasih sayang kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada abangku dan kakak ku yang telah memberikan semangat dan dorongan, bantuan baik



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

secara moril maupun materil dan segala-galanya yang diberikan selama ini untuk penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Muhammad April, S.H, M.Hum selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan bantuan selama proses perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Terima Kasih kepada Pihak Pimpinan, HRD dan Staff PT. Metro Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

9. Kepada Sahabat-sahabat Syawal tnt bg reza, bg raplek, bg piqri, bg dheka, aca, anggi, asya, asma, dan rinuk atas motivasi dan semangat dan mengarahkan yang diberikan selama ini kepada penulis.
10. Pemilik NIM 12050513553, Terimakasih telah memberikan semangat, serta dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan Isra Hayati, Rahmadhani Safitri, Auli Figa Terimakasih telah memberikan semangat, saran mendengar keluh-kesah serta dukungan motivasi hingga bisa terselesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan 2020 yang tidak dapat disebut satu persatu, terimakasih atas dukungan, motivasi kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Mudah- mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi khususnya penulis dan umumnya bagi yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 5 Juni 2024  
Penulis,

**RISNAWATI**  
**NIM.12070126188**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
Manfaat Penelitian.....	11
Rencana Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan.....	16
2.2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	18
2.2.3 Indikator Kinerja.....	19
2.3 Kerjasama tim.....	19
2.3.1 Pengertian Kerjasama tim .....	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim .....	20
2.3.3 Indikator Kerjasama Tim .....	21
2.4 Disiplin Kerja .....	22
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	22

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
2.4.3	Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	
2.6	Pandangan Islam Tentang Kerjasama Tim, Dsiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	24
2.6.1	Pandangan islam tentang Kerjasama Tim .....	24
2.6.2	Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja .....	25
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	26
2.7	Penelitian Terdahulu.....	28
	Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu .....	28
2.8	Hipotesis Penelitian .....	31
2.9	Kerangka Pikir.....	34
	Definisi Konsep Operasional Variabel.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	37
3.2.1	Data Primer.....	37
3.2.2	Data Sekunder.....	37
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.2.4	Wawancara .....	38
3.2.5	Kuesioner .....	38
3.2.6	Skala Pengukuran Variabel .....	39
3.3	Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1	Populasi .....	39
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Teknik Analisis data .....	40
3.4.1	Analisis Kuantitatif .....	40

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.5 Uji Kualitas Data .....	41
3.5.1 Uji Validitas .....	41
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.6.1 Uji Normalitis .....	42
3.6.2 Uji Multikolinieritas .....	42
3.6.3 Uji Heteroskedasitas .....	43
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.8 Uji Hipotesis .....	44
3.8.1 Uji t (Uji Parsial) .....	44
3.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	44
3.8.3 Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Sejarah PT. Metro Riau Pekanbaru .....	46
4.2 Profil Perusahaan.....	47
4.3 Visi Dan Misi PT. Metro Riau Pekanbaru .....	48
4.4 Struktur Organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru .....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	57
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
5.5 Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
5.5.1 Kinerja Karyawan.....	60
5.5.2 Variabel Kerjasama Tim.....	62
5.5.3 Variabel Disiplin Kerja.....	64



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.6 Uji Kualitas Data .....	66
5.6.1 Uji Validitas .....	66
5.6.2 Uji Reliabilitas .....	67
5.7 Uji Asumsi Klasik .....	68
5.7.1 Hasil Uji Normalitas .....	68
5.7.2 Uji Multikolineritas .....	70
5.7.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	71
5.7.4 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	72
5.8 Hasil Uji Hipotesis .....	74
5.8.1 Uji signifikan Parsial (Uji Statistik t) .....	74
5.8.2 Uji F (Uji Secara Simultan) .....	75
5.8.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	76
5.9 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	77
5.9.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
5.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
5.9.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
6.1 Kesimpulan .....	81
6.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Media Online Pada PT. Metro Riau Pekanbaru .....	4
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru .....	6
Tabel 1.3 Data Target Pencapaian Iklan Harian Metro Riau Tahun 2018-2022 ....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim.....	62
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Data .....	66
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 5.9 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolineritas .....	70
Tabel 5.10 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	71
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 5.12 Hasil Uji T (Uji Parsial) .....	75
Tabel 5.13 Hasil Uji F.....	76
Tabel 5.14 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	77

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru .....	36
Gambar 4.1	Gedung PT. Metro Riau Pekanbaru .....	47
Gambar 4.2	Logo PT. Metro Riau Pekanbaru.....	48
Gambar 4.3	Struktur Organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru.....	50
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas .....	69
Gambar 5.2	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	72

### 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan atau instansi, keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada peran penting yaitu sumber daya manusia. Mereka bukan hanya sebagai pegawai biasa, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mengarahkan untuk langkah organisasi. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor manusia. Dalam setiap tugas yang dijalankan oleh perusahaan dengan upaya sumber daya manusia. Mereka memberikan dorongan usaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam melihat hasil kerja tersebut, kita dapat menilai seberapa besar produktivitas yang telah dihasilkan oleh masing-masing individu, kemampuan adalah menjadi salah satu kunci keberhasilan bagi perusahaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi sebuah perusahaan yang mana menentukan efektivitas pada perusahaan tersebut, kinerja juga sangat penting untuk mencerminkan sebagai ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelolakan perusahaan dan sumber daya manusianya. Dan mengarah perusahaan tersebut akan mencapai adanya kinerja yang baik untuk karyawan nya. Begitu pun sebaliknya, perusahaan juga akan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dihadapi penghalang dalam mencapai tujuan kinerja pada karyawan yang tidak dapat memenuhi dari ketentuan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Disiplin yaitu dalam perilaku seseorang yang mana sesuai dengan peraturan, kebijakan kerja yang ada, adapun disiplin merupakan sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik secara tertulis ataupun yang tidak tertulis **Sutrisno, (2014)** “Disiplin kerja ialah kemauan dan kepatuhan untuk sikap perilaku untuk menyesuaikan dengan peraturan yang ada di instansi yang telah bersangkutan”. **zainal Rivai, (2014)** “Disiplin kerja ada beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja dengan etis”.

Secara sederhana, kinerja dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu kinerja karyawan sebagai individu dan kinerja organisasi sebagai keseluruhan, kinerja karyawan ini mencakup hasil kerja personal didalam perusahaan, sedangkan kinerja organisasi mencakup total prestasi yang berhasil dicapai oleh organisasi itu sendiri. Tetapi keduanya saling terkait. Kinerja karyawan sebagai pencapaian pribadi, seperti seberapa baik mereka menjalankan tugasnya dan tanggung jawab mereka. Disisi lain, kinerja organisasi mencakup semua hasil kerja yang dicapai oleh seluruh organisasi, seperti pencapaian tujuan dan penggunaan sumber daya secara efektif

Kinerja karyawan salah satu yang menjadikan aspek secara langsung mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan yang dimana menurut teori **Simanjuntak, (2018)** menjelaskan bahwa kinerja yaitu pengukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dengan karyawan dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menjalankan tugasnya yang sama dengan tanggung jawab yang sudah diberikan, yang mana dapat dikatakan bahwasanya kinerja telah menjadi patokan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kerjasama tim berkaitan dengan adanya solidaritas di dalam anggota tim yang bekerja sama yang dimana untuk saling bergantung pada sumber daya demi tercapainya tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan suatu perkumpulan atau sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan kebersamaan bertanggung jawab yang mana atas hasil kinerja yang sangat tinggi di banding dari hasil yang dikerjakan dalam individu, ini menurut **Amirullah, (2015)**

Kerjasama Tim ini dapat memberikan hasil sinergi yang positif dengan adanya usaha yang dapat dikoordinasikan. Dalam dunia kerja, kita sering lihat bahwa kerjasama tim dapat lebih bagus daripada bekerja perorangan. Kerjasama didalam tim memiliki potensi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Ketika sebuah tim berkinerja dengan baik, pencapaian tujuan menjadi lebih efisien. Salah satu alasan utama kerjasama tim adanya pembagian tugas dalam tim, setiap anggota memiliki tanggung jawab tertentu yang mereka jalankan untuk mencapai tujuan bersama.

Pada PT. Metro Riau Pekanbaru terdapat beberapa divisi dalam pembagian kerjanya, yaitu divisi tersebut bagian divisi HRD, divis umum dan divisi iklan, kemudian divisi redaksi, divisi portal dan divisi percetakan. Perusahaan ini sekarang memiliki karyawan sebanyak 65 orang. kantor redaksi

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menjadi basis operasionalnya terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 20-28, Gedung metro Graha Pena Pekanbaru Metro Riau ini. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan PT. Metro Riau di bagian Media Online dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Media Online Pada PT. Metro Riau Pekanbaru**

No.	Divisi Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Umum	18
2.	Bagian Redaksi	25
3.	Bagian Iklan	9
	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>52</b>

Sumber: PT. Metro Riau Pekanbaru, 2022.

Dilihat pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru tahun 2022 di bagian media online terdapat 52 karyawan yang dimana terdiri 3 divisi dan ditentukan berdasarkan divisi dan bagian pekerjaannya yang ditugaskan pada karyawan. Berdasarkan jumlah karyawan dan divisi- divisi pada PT. Metro Riau ini dalam tim kerja yang efektif tersebut dapat terbentuk melalui kerjasama yang baik antar karyawan setiap divisi di perusahaan. PT. Metro Riau ini bergerak dibidang Surat Kabar Harian melalui Media Online yang dimana divisi ini bagian redaksi, portal dan iklan. Dalam proses ini, Kabar Harian Metro Riau ini memiliki program yaitu berisi informasi atau berita. Menurut Bachtiar dalam penelitian **Muhti, (2017)** kerjasama tim terjadi ketika beberapa orang bekerja sama-sama untuk mencapai satu tujuan yang diinginkan, untuk proses ini, mereka

menggabungkan kekuatan ide-ide mereka untuk mencapai kesuksesan bersama.

Kerjasama Tim adalah cara karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi bekerja dengan sama yang dapat mempengaruhi kinerja dalam setiap karyawan. Kerjasama tim yang baik berpengaruh pada pembagian tugas yang efektif. Ketika kerjasama tim yang baik, maka pekerjaan pun akan terlaksana dengan baik dan berdampak positif pada pencapaian perusahaan tersebut.

Permasalahan yang terkait pada disiplin kerja diperusahaan tersebut, terlihat bahwa beberapa dari mereka tidak sepenuhnya memanfaatkan waktu dengan efisien, menyebabkan pekerjaan ini sering tidak selesai tepat waktu. beberapa karyawan bahkan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan sering datang terlambat. Akibatnya, tanggung jawab dan kelalaian terhadap pekerjaan pun menurun, dan kurangnya ketegasan dan sanksi membuat beberapa karyawan merasa bahwa mereka bisa santai atau mengabaikan tugas mereka. Dalam menurut **Sinambela, (2017)**, Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai sikap berkomitmen yang konsisten dan gigih terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berkomitmen pada dirinya sendiri untuk bekerja dengan tekun. Hal ini dilakukan dengan tetap mematuhi norma dan standar yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah data keterlambatan karyawan:

#### 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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Pada PT. Metro Riau**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Terlambat	Presentase
2020	31	11	35,48%
2021	45	15	33,33%
2022	52	9	17,30%

Sumber: PT. Metro Riau Pekanbaru 2022

Dalam tabel 1.2 yang terlihat kedisiplinan karyawan saat masuk kerja dari tahun 2020 sampai 2022. Pada tahun 2020 ada 11 karyawan yang datang terlambat kemudian ditahun 2021 jumlahnya naik menjadi 15, namun di tahun 2022 menurun menjadi 9 karyawan yang mengalami keterlambatan. Pada keterlambatan ini terjadi dibagian redaksi dan umum. Dari hasil wawancara dengan selaku HRD di PT. Metro Riau beliau mengatakan dilihat pada bagian umum sistem masuk kerja nya mulai dari jam 09.00 pagi sedangkan redaksi ini sistem masuk kerja nya yaitu jam 17.00 sore dari data keterlambatan karyawan tersebut dimana bagian redaksi dan umum ini masih menemukan karyawan yang datang melewati jam masuk kerja yang sudah di tentukan. Karena beberapa karyawan tersebut absensi pun tidak dipentingkan sehingga karyawan pun menyepelekan pada peraturan yang telah ditetapkan. Ini menyebabkan target penyelesaian tugas karyawan pun tidak tercapai.

PT Metro Riau divisi redaksi dan portal yang dimana membuat surat kabar harian metro riau di bidang media online mempunyai target pencapaian dalam pertahun nya, yang dimana perusahaan ini bisa dikatakan baik. salah satunya yaitu karyawan bagian redaksi ini menghasilkan dengan baik, 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.

memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Namun pada bagian redaksi dan portal ini di tuntut cepat agar sesuai dengan waktu di tetapkan ke media tersebut. tetapi yang terjadi dikerjasama tim pada karyawan perusahaan tersebut masih menemukan sedikit lebih cenderung mengerjakan pekerjaan tersebut sendiri-sendiri, kurangnya saling membantu antar rekan kerja satu sama lain sehingga karyawan ini pun terjadi ada kesalahan informasi yang menghambat keterlambatan pada penyelesaian pekerjaan dan ini menjadi dampak menurun nya kinerja di perusahaan tersebut.

**Tabel 1.4 Data Target Pencapaian Iklan Harian Metro Riau Tahun 2018-2022**

Tahun	Target	Pencapaian	Presentase Pencapaian
2018	460.000.000	388.550.000	84,46%
2019	390.000.000	335.500.000	86,02%
2020	155.000.000	110.000.000	70,96%
2021	290.000.000	225.000.000	77,58%
2022	350.000.000	300.000.000	85,71%

Sumber: PT Metro Riau Pekanbaru, 2022

Dapat dilihat Tabel 1.4 diketahui bahwa target pencapaian Iklan Harian Metro Riau mengalami naik turun pada tiap tahun nya pada tahun 2018 mencapai sebesar 84,46%, kemudian di tahun 2019 dari mencapai sebesar 86,02%, tahun di 2020 mencapai sebesar 70,96%, di tahun 2021 mencapai sebesar 77,58%, dari tahun 2022 mencapai sebanyak 85,71%, dapat terlihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil yang dicapai dari karyawan PT.

Metro riau tersebut tidak memenuhi target dari perusahaan yang dihasilkan akibat kurangnya tanggung jawab dan kelalaian terhadap pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan selaku bagian HRD di PT Metro Riau pada tanggal 27 Maret 2024 mengatakan bahwa perusahaan belum mencapai targetnya. Ini disebabkan karena kondisi dibagian redaksi dan umum, dimana banyak karyawan tidak bisa mengelola waktu sehingga terlihat bersantai-santai dan kesadaran terhadap pekerjaan mereka. Kelalaian ini membuat pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang sudah ditentukan dan mengakibatkan keterlambatan dalam membuat Harian Metro Riau. Akibat kurangnya tanggung jawab dan kelalaian ini menyebabkan penurunan pada kinerja di PT. Metro Riau Pekanbaru tersebut.

Dilihat dari fenomena diatas kinerja karyawan dianggap faktor yang dipengaruhi oleh kerjasama tim dan kedisiplinan saat bekerja. Kedisiplinan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan pada pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu, menjaga kedisiplinan di perusahaan sangat diperlukan agar tidak terjadi kelalaian dalam pelaksanaan tugas yang dikerjakan. Dalam menurut pandangan **Sutrisno, (2016)** disiplin dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang sama dengan aturan dan prosedur kerja.

Kerjasama yang berhasil hanya terjadi jika seluruh pihak yang terlibat merasakan manfaat dari kerjasama tersebut. dalam sebuah tim, kerjasama dapat mempengaruhi dari cara karyawan karyawan menjalankan tanggung jawab

#### 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.

mereka, dan hal ini berpotensi meningkatkan kualitas hasil kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Siagian, (2020)** menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. menurut **Lasahido (2018)** juga mengungkapkan bahwa kerjasama karyawan dengan perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya secara signifikan berdampak pada keberhasilan dalam mencapai target yang di tentukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan pada PT. Metro Riau terlihat adanya permasalahan yang terjadi dalam kerjasama tim dan kedisiplinan kerja bagian divisi redaksi dan umum. Yang dimana masih dikatakan rendah terutama karena beberapa karyawan datang terlambat dan ada berkerja santai sementara lain berkerja keras. dan ada beberapa karyawan bahkan memiliki waktu luang tetapi tidak membantu rekan-rekannya ketika pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Di sisi lain,ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya, yang dapat dilihat dari keterlambatan atau bahkan tidak masuk kerja pada waktu kerja. Dampak dari kelalaian ini juga dapat mempengaruhi pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Dari masalah ini dijelaskan bahwa terdapat masih ada masalah tentang kerjasama tim yang terjadi di PT. Metro.

Untuk mencapai kinerja yang baik, disiplin dalam bekerja menjadi kunci utama, seseorang karyawan perlu menjalankan kewajiban untuk disiplin dalam bekerja. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik maka akan susah untuk perusahaan agar untuk berhasil dalam mencapai tujuan optimal. Oleh

#### 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.



#### 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.

karena itu, sangat penting adanya suatu kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka saya sebagai peneliti tertarik dalam melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru?
3. Apakah Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari dilihat rumusan masalah yang dijelaskan diatas Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru

**1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis  
Diharapkan penulis, penelitian ini dapat berguna bagi penulis itu sendiri untuk memberikan atau meningkatkan wawasan dan referensi untuk menjadi bahan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktisi  
Pada penelitian diharapkan jadi bahan masukan yang bermanfaat oleh perusahaan terkait keterikatan kerja yang dimiliki perusahaan. Untuk menjadikan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Manfaat Akademis  
Bagi peneliti selanjutnya, semoga menjadikan sebagai dasar bahan referensi dan bagi pihak lain yang tertarik dengan melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

**1.5 Rencana Sistematika Penulisan****BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi bentuk gambaran umum masalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang definisi menurut para ahli serta kajian dalam islam yang berhubungan dengan variabel penelitian, kerangka penelitian,serta hipotesis.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi hal- hal seperti variabel penelitian, teknik pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian dan analisis data.

## **BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini berisi tentang objek penelitian atau gambaran umum yang berisi menjelaskan sejarah atau struktur dari PT Metro Riau Pekanbaru.

## **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini merupakan berisi tentang objek penelitian, hasil analisis data, serta hasil pembahasan dari analisis data.

## **BAB VI: PENUTUP**

Dari bab ini berisi tentang kesimpulan atau saran dari penelitian yang sudah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dan saran bagi pihak yang yang kepentingan dengan hasil pada penelitian ini ataupun bagi penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada orang-orang didalamnya. Jika sumber daya manusia dan sumber daya lainnya tidak kompeten atau tidak dikelola dengan baik, tujuan perusahaan atau organisasi tersebut sulit dicapai. maka dari itu, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. menurut pandangan **Dessler & Angelica, (2015)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan produksi, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga mencakup pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan karyawan, dan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut **zainal Rivai, (2014)**. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang melibatkan manajemen umum, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga terbuka terhadap pengaruh lingkungan luar. Dalam kemajuan yang telah tercapai di berbagai bidang seperti ekonomi, budaya, pengetahuan, Pendidikan, hukum, sosial, politik, dan pembangunan, terdapat berbagai hambatan dan kendala yang beragam. Semakin kompleksnya kehidupan sosial dan politik dalam masyarakat dan negara menimbulkan berbagai tantangan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan. dengan





manajemen yang baik, perusahaan dapat mengatasi berbagai masalah yang mungkin timbul dimasa sekarang maupun dimasa depan.

Dalam Proses manajemen sumber daya manusia, manajer memerlukan sejumlah Teknik, seperti yang dijelaskan oleh **Dessler, (2017)**. Berikut adalah beberapa Teknik yang diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia:

1. Untuk melakukan analisis pekerjaan (ditentukan sifat pekerjaan pada setiap karyawan)
2. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat pekerjaan.
3. Seleksi karyawan.
4. Orientasi dan pelatihan karyawan baru.
5. Manajemen upah dan gaji (kompensasi karyawan)
6. Pemberian insentif dan manfaat.
7. Penilaian kinerja
8. Komunikasi
9. Pelatihan dan pengembangan manajer.
10. Hubungan dan keterlibatan karyawan.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**zainal Rivai, (2014)**, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengatur tenaga kerja agar mencapai efektivitas dan kepuasan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah bagian khusus dari manajemen secara umum, yang memfokuskan pada pengelolaan yang terkait dengan manusia dalam konteks organisasi. Fungsi- fungsi manajemen SDM,



sebagaimana dijelaskan oleh **Hasibuan, (2016)**, dapat dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Fungsi manajerial terdiri dari:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan perancangan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien. Ini melibatkan penetapan program kepegawaian untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan bagian kerja, hubungan kerja, perwakilan wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar bekerja sama dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan manfaat bagi masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan agar patuh pada peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

**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.

Pengadaan merupakan proses untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Pengadaan yang baik membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis. Pemahaman konsep, dan etika karyawan dengan pendidikan dan pelatihan.

c. Gaji

Gaji yaitu memberikan imbalan, baik berupa uang maupun barang, pada karyawan untuk upah atau balas jasa atas kontribusi mereka pada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, dengan memperhatikan kebutuhan seseorang dengan melalui program kesejahteraan.

f. Kedisiplinan

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.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kedisiplinan yaitu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, memastikan bahwa aturan dan tata tertib diikuti untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

#### g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, kebijakan perusahaan, kontrak selesai, pensiun atau lainnya.

## 2.2. Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah aspek penting dalam mendorong yang memungkinkan seseorang untuk menyiapkan tugas dengan kemampuan dan kesediaan yang memadai. Untuk mencapai kinerja yang efektif, seseorang perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Kinerja sendiri merupakan hasil nyata dari prestasi yang telah dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Menurut **Sinambela, (2016)**, menjelaskan bahwa kinerja yaitu sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut **Hasibuan, (2016.)**, menjelaskan bahwa kinerja ialah keberhasilan kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, ini tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dikeluarkan tersebut.

Adapun menurut **Wibowo, (2014)**, bahwa kinerja merupakan manajemen kinerja yang fokus pada menciptakan hubungan yang baik dan memastikan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

komunikasi yang efektif. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, manjer, dan pekerja agar dapat mencapai kesuksesan.

### 2.2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam menurut **Respatiningsih & Sudirjo (2015)**. Ada beberapa lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Pimpinan harus ikut serta karyawan dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat demi keberhasilan perusahaan

2. Kerjasama, pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga karyawan pun bekerjasama di dalam lingkungan perusahaan.

3. Kualitas pekerjaan, yang dimana kualitas kerja ini mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan

4. Kemampuan inisiatif, kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan orang lain

5. Semangat kerja, perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan dalam menjalankan tugas di suatu perusahaan.

**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.

Sedangkan menurut **Mangkunegara, (2017)** penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan melalui aspek-aspek seperti:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif.

### 2.2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja ialah cara bagi organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kontribusi mereka terhadap perusahaan selama suatu periode. Ini melibatkan perbandingan kinerja karyawan dengan standar perusahaan sebagai indikator seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Evaluasi kinerja ini mencakup hasil kerja selama periode tertentu yang dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Menurut **Widodo, (2015.)** adapun penilaian kinerja menjadi empat kriteria yaitu:

1. Relevan dikatakan sebagai ukuran penilaian seharusnya sesuai dengan sifat pekerjaan yang dievaluasi.
2. Makna yang dikatakan kriteria yang digunakan dalam penilaian harus terkait dengan tujuan perusahaan untuk memberikan arti yang signifikan.
3. Praktis dikatakan pengukuran kinerja harus dapat dilakukan secara efektif dan efisien, mempermudah pelaksanaannya.
4. Tidak biasa yaitu pengukuran kinerja harus berfokus pada sifat pekerjaan, bukan pada karakteristik pribadi individu.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 2.3 Indikator Kinerja

Dalam pandangan **Mangkunegara, (2017)**, mengidentifikasi beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat dipahami sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan ialah seberapa baik karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Faktor ini mencerminkan tingkat keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
2. Kuantitas kerja berapa lama karyawan bekerja dalam satu hari dan seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kuantitas kerja ini mencerminkan efisiensi dan produktivitas setiap karyawan.
3. Melaksanakan tugas seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa membuat kesalahan. Kemampuan ini untuk menjalankan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan menjadi indikator terpenting.
4. Tanggung jawab. Dimana kesadaran diri karyawan terhadap kewajiban mereka dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya

## 2.3 Kerjasama Tim

### 2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Dalam pandangan **Masyithah et al, (2017)** tim kerja merupakan sekelompok individu yang bekerja sama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu memiliki petunjuk serta proses yang jelas sehingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan yang baik maka untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **Davis, (2014)**, kerjasama tim terjadi ketika sekelompok orang bekerja bersama



untuk mencapai tujuan yang sama, dan kerjasama tim ini dianggap lebih efektif dibandingkan dengan usaha individu.

Kerjasama tim berkaitan dengan adanya solidaritas di dalam anggota tim yang bekerja sama yang dimana untuk saling bergantung pada sumber daya demi tercapainya tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan suatu perkumpulan atau sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan kebersamaan bertanggung jawab yang mana atas hasil kinerja yang sangat tinggi di banding dari hasil yang dikerjakan dalam individu, ini menurut **Amirullah, (2015)**

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian diatas adalah bahwa kerjasama tim melibatkan kolaborasi di dalam kelompok, dimana anggota tim bekerja bersama dan mendukung satu sama lain dengan berbagai keahlian.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Dalam sebuah perusahaan, kekompakan tim dapat tercapai jika setiap individu mau memberikan kontribusi positif. Oleh karena itu, tugas untuk menciptakan kerjasama tim bukan hanya tanggung jawab pemimpin, tetapi juga merupakan tanggung jawab setiap anggota tim. Agar tim kerja dalam perusahaan menjadi semakin kompak, perlu dipahami beberapa faktor yang mempengaruhinya sebagaimana diungkapkan oleh **Robbins, (2012)**.

1. Rasa percaya: penting untuk membangun rasa percaya didalam kelompok guna menghindari kepentingan pribadi atau konflik. Saling percaya antar anggota tim membawa kontribusi positif, karena mereka menyadari bahwa

#### 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.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mereka satu kesatuan. Ini mendorong kerjasama kelompok untuk berkembang.

2. Saling keterbukaan: sikap keterbukaan ini mencerminkan sejauh mana seseorang mau berbagi informasi tentang dirinya. Keterbukaan memerlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan, untuk menciptakan lingkungan yang adaptif.
3. Realisasi diri: realisasi diri merupakan kebutuhan dasar setiap individu yang sangat mempengaruhi perkembangnya. Melalui realisasi diri, individu dapat merasakan dan mengakui peran mereka dalam lingkungan, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan, dan lainnya.
4. Saling ketergantungan: hubungan antar individu menciptakan saling ketergantungan. Untuk menjaga ketergantungan yang baik, perlu dipelihara hubungan yang harmonis, kondusif, dan matang diantara anggota tim.

#### 2.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut **Sibarani, (2018.)** kerjasama dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tanggung jawab menunjukkan sejauh mana anggota tim bersedia mengambil tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam memberikan tanggung jawab yang merata dapat membentuk kerjasama yang baik diantara tim.
2. Saling kontribusi dengan adanya kerjasama juga dapat dilihat dari sejauh mana anggota tim saling berkontribusi, baik dalam hal tenaga maupun

pemikiran. Kontribusi positif dari setiap anggota tim dapat menciptakan kerjasama yang baik dan efektif

3. Pengarahan kemampuan ini mengacu pada kemampuan pimpinan untuk mengarahkan kemampuan individu dalam tim secara maksimal. Dengan mengoptimalkan kemampuan setiap anggota tim, kerjasama dapat meningkat dan menghasilkan hasil yang berkualitas.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan, (2016.)**, disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan tekun, mengikuti aturan yang berlaku dan tidak melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut pandangan **Feel et al. (2018:17)** mengatakan bahwa disiplin kerja melibatkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelanggaran terhadap aturan dapat berakibat pada risiko atau hukuman.

Sedangkan menurut penelitian yang telah dilakukan oleh **Triwulandari, (2017)** menjelaskan bahwa disiplin kerja melibatkan sikap dan perilaku seseorang yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, jika ada pelanggaran, konsekuensinya adalah resiko atau hukuman. Menurut pandangan **Esthi & Marwah (2020:132)**. Disiplin kerja adalah cara mengukur aktivitas organisasi untuk memanfaatkan kemampuan dengan baik demi mencapai tujuan, dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja melibatkan kesadaran diri dalam motivasi seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma di

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



perusahaan. ini menciptakan rasa kedisiplinan diri yang pada akhirnya mencerminkan peningkatan semangat kerja menuju pencapaian target dalam perusahaan.

#### 2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno, (2014)** ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besarnya atau kecilnya pemberian kompensasi
2. Peran pemimpin
3. Ketegasan aturan
4. Kemampuan pengambilan keputusan pemimpin
5. Pengawasan didalam seseorang pemimpin
6. Terciptanya kebiasaan dimana memberikan dukungan dan tegaknya kedisiplinan

#### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun pandangan **Singodimejo dalam Sutrisno, (2016)** untuk menilai disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan, ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mentaati pada aturan waktu

Mematuhi pada aturan waktu yang ditentukan dapat dilihat dari waktu masuk kerja dan pulang kerja dengan waktu istirahat yang tepat sesuai dengan kebijakan dalam perusahaan.

2. Mentaati pada peraturan perusahaan

#### 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.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mematuhi pada peraturan di perusahaan seperti norma-norma dasar yang berkaitan dengan cara berpakaian dan cara perilaku di tempat bekerja.

3. Mentaati pada aturan perilaku dalam pekerjaan

Mematuhi pada aturan perilaku dengan cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peran masing- masing, tugas, tanggung jawab dan cara berinteraksi yang baik dengan unit kerja lain

4. Mentaati pada peraturan yang lain yang berlaku di perusahaan

Peraturan lainnya seperti ketentuan dalam tindakan diperbolehkan, melakukan dan yang dilarang dilakukan bagi karyawan di dalam perusahaan

## 2.6 Pandangan Islam Tentang Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja

### Karyawan

#### 2.6.1 Pandangan islam tentang Kerjasama Tim

Kerjasama tim atau *team work* dalam islam memiliki makna memberikan bantuan kepada sesama sesuai dengan ajaran islam dalam bekerja. Dalam islam, ditekankan pentingnya saling tolong-menolong dalam kebaikan, dan lebih mengutamakan pekerjaan yang dilakukan bersama-sama daripada bekerja dilakukan secara individu. Sesuai dengan firman Allah SWT Q.S Al- Maidah ayat

2:

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





*Artinya adalah: “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.*



Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim atau team work adalah faktor terpenting yang dapat menjamin keberhasilan dalam pekerjaan. Dalam perspektif Islam kerjasama diartikan sebagai bentuk kerjasama atau saling bantu-membantu dalam menjalankan suatu tugas dengan baik sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam.

## 2.6.2 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Pendisiplinan kerja merupakan dalam mengambil bentuk pelatihan yang berupaya meningkatkan pengetahuan dan perilaku karyawan. Melalui usaha bersama, karyawan bekerja secara kooperatif untuk saling mendukung, dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja. Dalam ajaran Islam, taat pada aturan dan kewajiban organisasi dianggap sebagai prinsip penting. Dukungan yang baik dari karyawan menjadi kunci kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi, disiplin dianggap sebagai kunci terpenting dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks Islam, mentaati peraturan atau perintah di tempat kerja dianggap sebagai kewajiban, selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Seperti yang dijelaskan dalam al-Quran surat An-Nisa ayat 59:



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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: Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Quran) dan rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa: 59).*

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan selalu sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, aturan-aturan ini sejalan dengan tuntutan mencapai tujuan perusahaan. ketika aturan ini dilanggar, efektivitas perusahaan dapat menurun.

Disiplin kerja yang efektif seharusnya difokuskan pada perilaku individu karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja bukan hanya terbatas pada mengikuti aturan, tetapi juga menciptakan kedisiplinan pribadi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Menurut pandangan **Sinamora**, kinerja adalah sejauh mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Islam, kinerja didefinisikan sebagai individu mengaktualisasikan diri, kinerja tidak hanya sekedar mencapai tugas yang ditetapkan, tetapi juga mencerminkan nilai, kepercayaan, dan pemahaman individu.

Kinerja yang baik bisa dianggap sebagai tindakan nyata dari nilai-nilai keyakinan, dan pemahaman yang dimiliki seseorang, yang didasarkan pada



prinsip-prinsip moral yang kuat. Allah SWT Berfirman dalam Al-Qur'an surat Al Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Dari ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses nyata yang terlihat melalui setaip karyawan dalam melakukan tugasnya di pekerjaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan berhasil menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan pekerjaan mereka disuatu perusahaan, kinerja merupakan hasil nyata dari usaha dan kontribusi setiap individu dalam menjalankan tugas tanggung jawab di tempat kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/sumber (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) Jurnal ARASTIRMA Vol. 1 No. 2.	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) Jurnal ARASTIRMA Vol. 1 No. 2.	Perbedaan yang ada di penelitian ini adalah tidak terdapat variabel disiplin kerja dan objek penelitiannya	Berdasarkan Hasil penelitian ini hasil uji t di peroleh bahwa adanya kerjasam tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2.	Rahmawati anggraeni (2023)	Pengaruh Kerjasama tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan bagian produksi lanjutan cv. Sukahati pratama tasikmalaya)	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek penelitiannya	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi lanjutan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang</p>	<p>Agung Setiawan (2013)          Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No. 4. 2013</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakit Umum Daerah kanjuruhan Malang.</p>	<p>Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek dan variabel bebas yaitu Motivasi kerja</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>4.</p>	<p>Nanda Aswan Rosmanan, Sri Wahyuningsih (2023)  <i>Journal on education</i></p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Gtv Hotel and Apartemen dimasa pandemic covid 19</p>	<p>Perbedaan antara penelitian ini adalah perbedaan pada objeknya dan varibel bebas yaitu lingkungan kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>5.</p>	<p>Andi Febriyani Eka Muhti, Hadi Sunaryo (2017)          Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Vol. 2</p>	<p>Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Tim terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini adalah perbedaan dari objek penelitiannya dan Variabel Kreativitas Tim</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetapi variabel kerjasama tim yang tidak berpengaruh secara parsial.</p>

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

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

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

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

6.	Ivina Putri Kusuma, E Sutanto Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, No. 4 (2018)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek peneltian dan variabel bebas yaitu Semangat Kerja	Hasil Penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kerjasama tim dan semangat kerja sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan
7.	Adi Robith Setiana (2018) Jurnal Economica ISSN: 2527-6247 Vol. 2 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek penelitian dan tidak terdapat variabel kerjasama tim	Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas adalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan variabel terikat.
8.	Rudianto Alfredo (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek penelitian dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai	Berdasarkan Hasil penelitian ini menggunakan data SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji regresi kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
9.	Jurnal Ariandi S, Santeng Bustami, Hapid (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari obojek peneltian dan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikatnya yaitu	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, variabel motivasi

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Diindungi Undang-Undang

10.

Nadya Diani Putri  
(2023)Prismatama  
Cabang PalopoPengaruh  
Kerjasama Tim  
Dan Disiplin  
Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan  
Pada PT. Telkom  
Akses Pare Pareprestasi kerja  
karyawanPerbedaan  
antara penelitian  
ini adalah dari  
objek penelitiankerja berpengaruh  
positif dan signifikan  
terhadap prestasi kerja  
karyawan dan disiplin  
kerja berpengaruh  
positif dan signifikan  
terhadap prestasi kerja  
karyawan pada PT.  
Indomarco  
Prismatama Cabang  
Palopo.Berdasarkan hasil  
penelitian  
menunjukkan bahwa  
terdapat pengaruh  
signifikan dengan  
variabel kerjasama tim  
dan disiplin kerja  
terhadap kinerja  
pegawai dengan  
dilakukan analisis uji  
T dan uji F.

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut pandangan **Sugiyono, (2017)**, hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang digunakan untuk mengatasi suatu permasalahan dalam penelitian ini. Untuk membentuk hipotesis, kita perlu menguji gagasan berdasarkan pengalaman dan berdasarkan teori yang relevan. Walaupun hipotesis tersebut belum diperkuat oleh fakta dengan data empiris yang dihasilkan melalui pengumpulan data.

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.8.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah kebiasaan dimana orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama, terutama didalam perusahaan yang telah membentuk kelompok kerja. Tujuan utamanya yaitu mencapai sasaran perusahaan secara efektif. Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan kemampuan dan kontribusi setiap anggota tim melalui penilaian kinerja. Dalam kerjasama tim, terjadi kolaborasi untuk menemukan solusi yang tidak mungkin dicapai secara individual. Kelebihan utama kerja tim adalah adanya sinergi yang baik dimana berbagai individu berkontribusi untuk mencapai penyelesaian yang lebih baik menurut penelitian terdahulu oleh **Octavia & Budiono, (2021)**.

Dalam menurut pandangan **Soekanto, dalam Busro (2018)**, menjelaskan bahwa kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang dengan berbagai macamnya, tujuannya adalah untuk mencapai tujuan bersama.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati anggraeni (2023), kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudianto Alfredo (2022), dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Diani Putri (2023) Yang dimana menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H1: Kerjasama Tim Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

## 2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merujuk pada cara untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja. ketika adanya disiplin kerja, setiap karyawan menjadi lebih sadar agar patuh pada aturan atau perintah dan mengambil inisiatif dalam menjalankan tugasnya yang diperlukan di perusahaan tanpa perlu diingatkan berkali-kali. Tingkat disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan, dan ini untuk meningkatkan keberhasilan pada kerja karyawan yang telah dilakukan oleh penelitian tersebut **Azhar et al., (2020)**.

Menurut pandangan **V. Rivai, (2016)** mengungkapkan disiplin kerja yaitu salah satu alat untuk mengkomunikasikan dan digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan. Ini bertujuan untuk mendorong karyawan yang bersedia untuk mengubah perilaku mereka, dengan usaha meningkatkan kesadaran dan ketersediaan individu dalam mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin Kerja adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi yang dimana tempat ia bekerja. Untuk memaksimalkan tujuan organisasi, tentunya pegawai di tuntutan untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. **Mahyarni (2023)**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gress Santi (2018), Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsabitah Octasyah Bansich (2020) yang dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

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

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

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**H2: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2.8.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dukung dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati anggraeni (2023), kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudianto Alfredo (2022), dengan judulnya yaitu dan juga sejalan dengan peneliitian yang dilakukan oleh Nadya Diani Putri (2023) Yang dimana menunjukkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H3: Kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan**

### 2.9 Kerangka Pikir

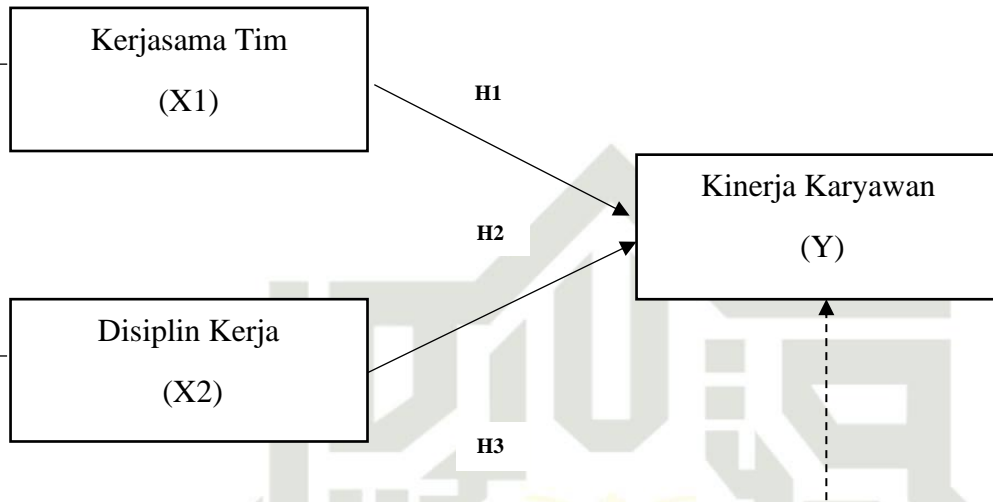
Dasar kerangka pemikiran penelitian ini dibangun berdasarkan pada hasil telaah teoritis sebelumnya seperti yang dijelaskan sebelumnya. Untuk mempermudah memahami dasar pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat melihat dari gambar dibawah ini:

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Gambar 2.2**

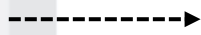
**Kerangka pikir Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru**



**Keterangan:**



: Pengaruh secara parsial



: Pengaruh secara simultan

Kerangka pikir ini menjelaskan tentang hubungan antar variabel dalam penelitian. variabel Independent pada hal ini tersebut adalah Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y)

## Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu keberhasilan dari pekerjaan yang telah berhasil oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hasil ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu <b>Hasibuan (2016)</b>	Indikator pada kinerja karyawan sebagai berikut: 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab <b>(Mangkunegara, 2017:75)</b>	Likert
Kerjasama Tim (X1)	Dalam pandangan tim kerja merupakan sekelompok individu yang bekerja sama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu memiliki petunjuk serta proses yang jelas sehingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan yang baik maka untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. <b>Masyithah et al, (2017)</b>	Indikator Kerjasama tim sebagai alat ukurnya yaitu: 1. Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya 2. Saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal. <b>Sibarani, (2018)</b>	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan carateratur dan tekun, menjalankan tugas berkali-kali dengan konsistensi serta	Indikator disiplin kerja karyawan yaitu: 1. Mematuhi pada aturan waktu 2. Patuh pada peraturan di perusahaan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



<p>menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. <b>Hasibuan, (2016)</b></p>	<p>3. Mematuhi aturan perilaku di tempat kerja 4. Mentaati pada peraturan yang lain yang berlaku di perusahaan <b>Singodimejo dalam Sutrisno, (2016)</b></p>	
--	--	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**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.



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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada objek penelitian ini dilakukan di PT. Metro Riau Pekanbaru, yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Waktu penelitian dengan penulis yang sudah dibuat pada bulan November 2023 hingga 7 Juni 2024 selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono, (2017)** menjelaskan bahwa data primer adalah data informasi yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Dalam proses ini, responden memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini terkait dengan variabel seperti kerjasama tim dan disiplin, yang diambil langsung dari sumbernya, yaitu responden.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono, (2017.)** data sekunder adalah informasi yang tidak diperoleh secara langsung di lokasi penelitian, melainkan diberikan kepada pengumpul data oleh sumber lain. Dalam penelitian tersebut adalah data yang mengenai jumlah karyawan dan profil perusahaan dari PT. Metro Riau Pekanbaru. Data ini menjadi penting dalam penelitian karena berasal dari artikel, jurnal, dan sumber-sumber lain yang masih relevan dengan topik pada penelitian tersebut.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**3.2.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian, cara pengumpulan data yang digunakan sebagaimana dijelaskan oleh menurut **Sugiyono, (2017.)** dengan Teknik pengumpulan data yaitu:

**3.2.4 Wawancara**

Menurut **Sugiyono, (2017.)** wawancara adalah proses hubungan antara pewawancara dan narasumber, dimana komunikasi langsung menjadi sarana untuk memperoleh informasi yang di perlukan. Jadi, dalam wawancara, informasi diperoleh melalui dialog antara peneliti dan orang diwawancarai.

**3.2.5 Kuesioner**

kuesioner merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data. Kuesioner ini telah disusun dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Menurut **Sugiyono, (2020.)** juga menjelaskan tentang penggunaan skala likert dalam penelitian ini. skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau hasil pendapat seseorang terhadap suatu objek atau fenomena. Skala ini membantu peneliti untuk memahami persepsi responden terhadap hal yang diteliti sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS): Dengan skor 5
- Setuju (S): Dengan skor 4
- Netral (N): Dengan Skor 3
- Tidak Setuju (TS): Dengan skor 2
- Sangat Tidak Setuju: Dengan skor 1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.2.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam proses analisis, peneliti mengumpulkan data untuk mengolah data yang dihasilkan oleh kuesioner. data tersebut dengan diberikan bobot penilaian dengan menggunakan jawaban pernyataan yang sesuai dengan pengukuran skala Likert. Dalam menurut **Sugiyono, (2020.)** skala likert yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi orang dalam suatu objek atau fenomena. skala ini melibatkan pilihan 1 hingga 5 jawaban dari pertanyaan tersebut dengan sesuai pengukuran skala likert. Adapun dalam bobot penilaian setiap pertanyaan sebagai berikut:

- |                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | : diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S)                | : diberi skor 4 |
| 3. Netral (N)                | : diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | : diberi skor 3 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan tempat generalisasi yang dibagi dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik yang di tentukan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik yang disimpulkan **Sugiyono, (2017.)** Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan di PT. Metro Riau Pekanbaru yang dimana berjumlah 52 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Untuk sampel yang digunakan berasal dari populasi yang dijadikan dalam objek penelitian ini. Menurut pandangan **Sugiyono, (2017.)** jumlah populasi



yang relatif kecil memungkinkan penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu total sampling jenuh. Artinya, semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. dalam konteks penelitian ini, jumlah populasi yang terlibat hanya 35 orang. Oleh karena itu, seluruh 35 orang karyawan tersebut diambil sebagai sampel untuk penelitian ini. pendekatan total sampling jenuh digunakan karena ukuran populasi terbatas, yang memungkinkan penelitian ini mencakup seluruh anggota populasi yang relevan.

### 3.4 Teknik Analisis data

Analisa data ini dalam menurut **Sugiyono, (2017.)** adalah suatu proses yang secara sistematis mengorganisir data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi. Dalam proses ini, data diatur ke dalam kategori, dibagi menjadi unit-unit tertentu, dan pola-pola diidentifikasi. Tujuan nya adalah untuk memilih informasi yang dapat dipahami dengan lebih mudah, baik oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### 3.4.1 Analisis Kuantitatif

Dalam menurut pandangan **Sugiyono, (2020.)** kuantitatif dalam penelitian ini adalah suatu metode yang terkait dengan filsafat positivism. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dilakukan melalui alat ukur atau instrument penelitian yang telah disiapkan. Hasil analisis data dalam pendekatan ini bersifat kuantitatif atau statistik dan tujuan nya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.5 Uji Kualitas Data

Adapun uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Dalam pandangan **Ghozali, (2018)** validitas adalah alat ukur untuk menentukan sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap valid atau tidak. suatu kuesioner dianggap valid ketika pertanyaan dapat dengan baik dari kuesioner tersebut mampu menyatakan sesuatu yang akan mau diukur dengan kuesioner.

Dalam menguji validitas ini, terdapat beberapa keputusan dari uji validitas yang harus dibuat yaitu mempunyai kriteria antara lain:

- a. Jika koefisien korelasi  $r$  hitung kurang dari nilai  $r$  tabel, maka dianggap tidak valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka dianggap valid.

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali, (2018.)** reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner yang dikatakan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yaitu tetap konsisten dari waktu ke waktu. Bagian yang dianggap baik dari responden ini dianggap baik jika nilai cronbach's alphanya lebih besar 0,60.

Reliabilitas ini membantu mengetahui seberapa konsisten dan dapat dipercaya dalam suatu kuesioner untuk mengukur suatu variabel.

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Adapun beberapa untuk menguji dalam model regresi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu:

#### 3.6.1 Uji Normalitis

Dalam menurut **Ghozali, (2018.)**, uji normalitas ini digunakan untuk menentukan apakah kesalahan dalam model garis regresi tunggal mengikuti distribusi normal uji ini dilakukan penggunaan plot Kolmogrov-Smirnov dan Norma P-Plot untuk melihat sejauh mana kesalahan tersebut, maka dalam hal tersebut dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, dasar dalam menangani keputusannya. Ketika data sudah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogramnya mengarahkan pada pola distribusi normal, jadi model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas. Adapun syarat yang bisa dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai sig > 0,05.

#### 3.6.2 Uji Multikolinieritas

Dalam menurut **Ghozali, (2018.)**, uji multikolinieritas digunakan untuk dalam model regresi dengan variabel bebas yang digunakan.mengecek apakah model regresi menunjukkan adanya hubungan antar variabel bebas. Saat melakukan uji ini, menggunakan metode yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu sebenarnya kebalikan dari toleransi. Jika variabel bebas memiliki korelasi rendah satu sama lain, maka nilai VIF nya pun tinggi. ketika VIF < 10 itu menunjukkan bahwa ada terjadi permasalahan multikolinieritas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

### 3.6.3 Uji Heteroskedasitas

Dalam **Ghozali, (2018.)**, uji heteroskedasitas pada model regresi bertujuan untuk mengecek apakah varian atau perbedaan anatara residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikasi nya  $> 0,05$  maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas. Jika Homokedastisitas apabila varians dari residual ke suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi heterokedastisitas yang mana hasil signifikan harus lebih dari  $0,05$  atau  $5\%$ . Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan uji Glejser.

### 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menurut **Ghozali, (2018.)**, analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk memahami sejauh apa variabel variabel bebas memengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linier berganda memberikan penjelasan tentang hubungan antara berbagai faktor yang memengaruhi suatu hasil atau variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun dapat merumuskan persamaan linier berganda sebagai alat untuk memahami persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

**Keterangan:**

Y	= Kinerja
X1	= Kerjasama Tim
X2	= Disiplin Kerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

a	= Konstanta
$b_1$	= Koefisien Regresi X1
$b_2$	= Koefisien Regresi X2
e	= Tingkat kesalahan

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali, (2018.)** Pengujian Uji t ini digunakan agar untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas pada variabel terikat dalam suatu penelitian. Dalam pengujian ini menggunakan pada kriteria bahwa jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka hipotesis tidak diterima. Uji T membantu kita untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dalam model regresi.

#### 3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Ghozali, (2018.)** Uji F ini dilihat apakah pengaruh semua variabel bebas dengan cara bersama-sama pada variabel terikat dan untuk menguji agar mengetahui apakah model regresi yang dilakukan signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dibuat pada yang membandingkan uji F dari hitung pada tabel F, bila  $F_{hitung} >$  dari tabel, ( $H_0$  tidak di terima  $H_a$  di terima) model signifikan dan bisa dilihat dari kolom signifikan atau bisa dilihat dari tabel kolom signifikansi dengan anova.

#### 3.8.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi merupakan ( $R^2$ ) dalam menurut pandangan **Ghozali, (2018.)**, menjelaskan bahwa mengukur seberapa baik model mampu

menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien ini memberikan gambaran seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  semakin tinggi, maka suatu variabel independent yang dinilai semakin dominan dalam memengaruhi variabel dependennya. Nilai koefisien Determinasi berada antara 0 hingga 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya. Penggunaan koefisien Determinasi memiliki kelemahan, terutama terkait dengan jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model tersebut.

Adapun untuk menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang ditemukan oleh **Sugiyono (2017)**, sebagai berikut:

**Tabel 5.8.3 Interval Koefisien**

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00- 0.1999	Sangat Rendah
0.20- 0,399	Rendah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 1,000	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 1. Sejarah PT. Metro Riau Pekanbaru

Metro Riau adalah salah satu koran lokal di provinsi Riau yang sudah terbit sejak tahun 2005. Metro Riau mulai terbit tanggal 1 April 2005 dengan jumlah halamannya berisi 24 halaman. Metro Riau didirikan oleh dengan 3 orang tokoh, yaitu Ahmad Rodhi, Heric Rakasiwa, dan Yudhi DW. Sejak pertama kali beroperasi Metro Riau sudah mempunyai mesin cetak sendiri. Metro Riau terbit setiap pagi dan bisa tersedia dalam bentuk cetak.

Dari sejak awal Metro Riau tidak hanya merekrut wartawan di Pekanbaru, tetapi juga dari seluruh kota dan kabupaten di provinsi Riau, mereka ditempatkan di berbagai daerah provinsi Riau. Saat pertama kali berdiri Awalnya berjumlah 40 orang anggota tim redaksi Metro Riau yang terbagi dari wartawan kota, wartawan daerah, redaktur, dan redaktur pelaksana yang mengelola Harian Metro Riau. Kantor redaksi Metro Riau berada dilokasi Jalan Soekarno Hatta No. 20-28, Gedung Metro Graha Pena Pekanbaru. Di Gedung berlantai tiga menjadi tempat berlangsungnya kegiatan keredaksian berjalan tiap harinya.

Metro Riau ialah sebagai media inklusif yang berwawasan dan berkepribadian, Metro Riau mengupayakan untuk menghargai berbagai etnis, budaya, dan agama di Indonesia. Dengan itu, Metro Riau menyediakan platform untuk semua agama yang diakui oleh pemerintah Indonesia, dan tidak membedakan etnis yang ada di Indonesia. Metro Riau tidak hanya menyampaikan



berita pada satu komunitas saja, sehingga koran Metro Riau pun dapat diterima oleh masyarakat luas.

Dalam segi penyiapan berita, Metro Riau menekankan bentuk soft news, dalam arti Metro Riau menyiapkan berita secara ringan tidak berapi-api, dan tidak bersifat menjustifikasi suatu hal. Saat ini Metro Riau juga memiliki e-paper yang dapat diakses dengan melalui situs web yaitu *metroriau.com*.



Gambar 4.1 Gedung PT. Metro Riau Pekanbaru

## 4.2 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. Metro Riau
Alamat Perusahaan	: Jalan Soekarno-Hatta No. 20-28 Pekanbaru-Riau
Sejak Berdirinya	: 1 April 2005
Bentuk Media	: Surat Kabar
Bahasa	: Indonesia dan Mandarin
Edisi	: Harian Pagi “Metro Riau”
Penerbitan	: 7 Hari
Jumlah Halaman	: 32 Halaman
Ukuran Halaman	: 540 mm x 7 kolom

### 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.



Oplah

: 50.000 eksemplar per-edisi

Pengelola:

1. Direktur/ Presiden Komisaris : Heric Rakasiwa
2. Pimpinan Umum : Maskur
3. Pimpinan Perusahaan : Saparuddin Koto
4. Pimpinan Redaksi: : Adlis Pitrajaya

#### 4.3 Logo PT. Metro Riau Pekanbaru



Gambar 4.3

Logo PT. Metro Riau Pekanbaru

Sumber: <https://metroriau.com/>

#### 4.4 Visi Dan Misi PT. Metro Riau Pekanbaru

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang menjadi acuan dasar bagi sebuah perusahaan. Adapun visi dan misi dari PT. Metro Riau adalah sebagai berikut:

##### 1. Visi

Menjadi koran harian terkemuka di Provinsi Riau yang mendorong dalam usaha meningkatkan kebebasan publik untuk berpikir dan berpendapat serta membangun peradaban yang menghargai kecerdasan dan perbedaan.

##### 2. Misi

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

Adapun beberapa misi dari PT. Metro Riau sebagai berikut:

Menghasilkan koran harian yang bermutu tinggi, berwawasan dan berkepribadian, independent dan bebas dari segala tekanan serta berpegang teguh kepada kode etik jurnalistik.

Menjadi tempat kerja yang sehat dan menyejahterakan serta mencerminkan keragaman.

Memiliki proses kerja yang menghargai dan memberi nilai tambah kepada semua pemangku kepentingan.

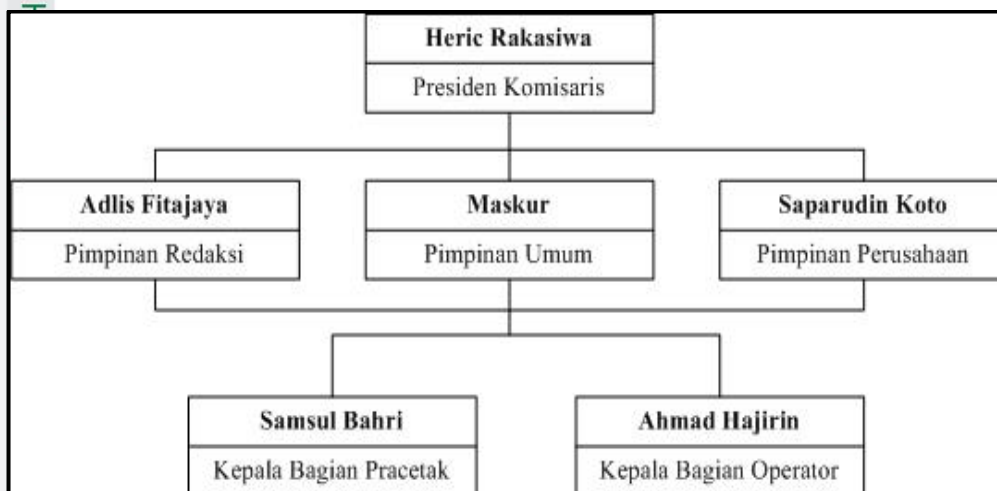
- d. Menjadi lahan kegiatan yang memperkaya khazanah religi, artistik, intelektual, dan dunia bisnis melalui peningkatan ide-ide baru, bahasa, dan tampilan yang baik.
- e. Menjadi pemimpin pasar dalam bisnis media massa di Provinsi Riau. Dengan Motto: “Berwawasan dan Berkepribadian”

#### 4.5 Struktur Organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru

Suatu bentuk organisasi yang telah dipakai dengan PT. Metro Riau Pekanbaru yaitu tipe atau bentuk organisasi garis. Bentuk organisasi garis ini adalah bentuk organisasi yang paling sederhana dengan para bawahannya dibandingkan dengan bentuk organisasi yang 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.



Gambar 4.5 Struktur organisasi PT. Metro Riau  
(Sumber: PT. Metro Riau Pekanbaru 2024)

PT. Metro Riau memiliki beberapa karyawan dengan tugas dan posisi masing-masing. Karyawan tersebut dikelompokkan berdasarkan tim yang ada. Adapun beberapa tim yang ada di PT. Metro Riau adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagian Umum

Bagian Umum di PT. Metro Riau bertugas untuk mengelola dan mengendalikan semua urusan tata usaha dan administrasi kantor, serta membantu pimpinan yang ada. Adapun bagian umum di PT. Metro Riau adalah sebagai berikut:

No	Posisi
1.	Redaksi Pelaksana
2.	Koordinator Liputan
3.	Staff Redaksi
4.	Kabag Iklan
5.	Staff Pracetak

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## Bagian Redaksi

Pimpinan Redaksi yaitu orang yang telah diberikan tanggung jawab untuk mengatur permasalahan penerbitan surat kabar, dari mulai tahap pencarian materi yang akan dibuat sampai dengan setelah berita tersebut dan dikonsumsi oleh pembaca. Yang dikoordinir seluruh kegiatan redaksi dan pracetak sehingga surat kabar pun terbit pada waktunya dan bertanggung jawab pada direktur tersebut. Adapun pembagian posisi di dalam bagian redaksi sebagai berikut:

No	Posisi	Posisi
1.	Presiden Komisaris	Administrasi
2.	Pimpinan Umum	Keuangan
3.	Pemimpin Perusahaan	SDM
4.	Pemimpin Redaksi	Staff Distribusi

### 3. Pimpinan Umum

Pimpinan umum adalah orang yang ditunjuk oleh direktur untuk menjalankan operasional dengan sehari-hari di perusahaan. fungsi manajemen perusahaan dikendalikan langsung oleh pimpinan umum yang bertanggung jawab kepada direktur.

### 4. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan di bidang administrasi, keuangan, iklan, dan lainnya. Tugas pimpinan perusahaan memiliki tugas untuk koordinasi kan pada semua kegiatan tersebut diatas untuk dapat dilakukan secara efektif dan efisien.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

### Bagian Percetakan

Bagian percetakan ini yaitu penerbitan koran. Tim percetakan memiliki tugas yang berhubungan dengan percetakan koran. Setelah berita yang sudah disusun oleh tim redaksi kemudian berita tersebut akan diberikan kepada tim percetakan untuk diproses hingga akhirnya menjadi koran. Master plate baja yang merupakan bagian isi dari penerbitan dipasang pada mesin cetak yang sesuai dengan tempatnya.

### Bagian Portal

Menjaga jalannya sebuah website Metro Riau. Lancar dan tidaknya sebuah website akan menjadi tanggung jawab penuh oleh seseorang master web. Master web akan segera memperbaiki coding dari sebuah website apabila ada link dari website yang mengalami kerusakan. Selain itu seorang master web juga harus menjaga keamanan atau security dari sebuah website tersebut.

### 7. Bagian Iklan

Bagian iklan ini melakukan perluasan atau pengembangan terhadap tingkat pemasangan iklan, baik dalam kota maupun daerah-daerah, memperbaiki penampilan iklan Metro Riau untuk menumbuhkan kepercayaan pelanggan dengan cara mengurangi tingkat kesalahan serta memperbaiki bentuk desain iklan yang lebih menarik lagi untuk dibaca.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama tim memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Kerjasama tim ini merupakan salah satu upaya yang berperan penting dimana untuk menyelesaikan pekerjaan dengan adanya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan secara berkontribusi dan terstruktur. Untuk itu hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan ini.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Yang dimana disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui pada sistem kerja perusahaan dan membantu untuk dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.
3. Kerjasama tim dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan di perusahaan maka semakin meningkat pula pada kinerja karyawan begitu juga sebaliknya dengan disiplin kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## Saran

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

1. Diharapkan pihak PT. Metro Riau Pekanbaru, pada setiap karyawan perlu meningkatkan berkontribusi dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, setiap pekerjaan harus meningkatkan kerjasama mereka dengan rekan yang lainnya agar pekerjaan yang telah diberikan selesai dengan tepat waktu. Selain itu penting bagi karyawan juga harus saling menjaga hubungan dengan karyawan yang lain dan saling membantu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan agar tetap baik dan kerjasama antar karyawan akan lebih meningkat.
2. Diharapkan pihak PT. Metro Riau dilihat dari data keterlambatan karyawan yang masi tinggi pada PT. Metro Riau diperlukan lebih ditingkatkan disiplin kerja atau pimpinan sebaiknya lebih menegaskan pada peraturan di perusahaan dan memberikan sanksi yang sesuai dan mengawasi yang lebih ketat agar karyawan dapat lebih disiplin terhadap pekerjaan dan rajin efektif dalam menggunakan waktu kerja nya.
3. Untuk peneliti selanjutnya lebih mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menggunakan Teknik penelitian yang berbeda sehingga penelitian ini yang sudah dihasilkan menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang dilakukan sebelumnya.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Surah Al-Maidah Ayat 2
- Al-Qur'an Surah An-Nisa Ayat 59
- Al-Qur'an Surah Al-Nahl Ayat 97
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Davis, K. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Erlangga.
- Dessler, & Angelica, G. D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. salemba empat.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. induk kelompok gramedia.
- Ghozali, imam. (n.d.). *Aplikasi analisis multivariatedengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. 2018.
- Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan/ Anwar Prabu Mangkunegara*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mahyarni, (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)* Vol.02, No.01
- Muhti, A. F. E. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro inti sejahtera jember. *E- Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 06 No. 4 Agustus 2017.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabran, M. (2018) Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh.



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.

- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/>
- Rivai, zainal. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali pers.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pringhalindo.
- Sedarmayanti. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017.
- Stagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. : *Journal of Administration and Educational Management*, 3, Nomor 1 juni 2020. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3il.1275>
- Sibarani, E. M. (n.d.). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia*. 2018.
- simanjuntak, L. (2018). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota pematangsiantar*.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Supiah. (2013). *Sumber Daya Manusia Produktivitas kerja*. mandar maju.
- Sugiyono, C. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. 2017.
- Sugiyono, R. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Alfa Beta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana nedia group.
- Tiwulandari, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabuapaten jember*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo.
- Widodo, S. E. (n.d.). *Manjemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2015.

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

### LEMBAR KUESIONER

#### PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO RIAU PEKANBARU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiaannya dan akan digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuesioner dapat dilakukan secara objektif tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Atas segala usaha dan waktu yang Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

#### A. Data Umum

1. Nama Responden : ..... (Boleh tidak di isi)
2. Umur Responden : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Unit Kerja : .....
6. Lama bekerja : .....

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikan tanda *check list* (√) pada jawaban yang anda anggap benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti.
4. Terimakasih atas kerjasamanya.

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.

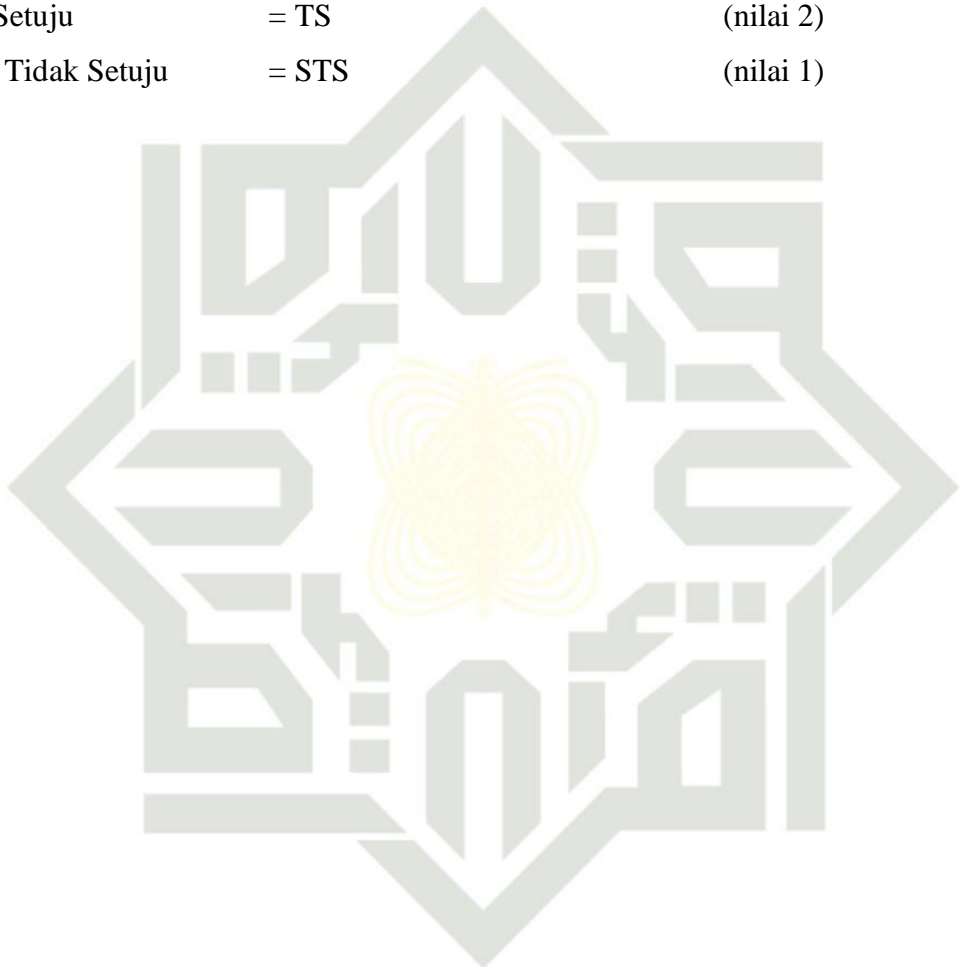
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

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

### Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju	= SS	(nilai 5)
2. Setuju	= S	(nilai 4)
3. Netral	= N	(nilai 3)
4. Tidak Setuju	= TS	(nilai 2)
5. Sangat Tidak Setuju	= STS	(nilai 1)



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Saya merasa bahwa kualitas hasil pekerjaan karyawan terhadap perusahaan sudah baik.					
	Saya merasa bahwa kualitas dari hasil pekerjaan karyawan telah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan.					
	Saya merasa bahwa hasil kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
4.	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu.					
	Saya selalu menetapkan target dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
	Karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang telah di tentukan perusahaan.					
	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan instansi kepada saya.					



**Pernyataan Kuesioner Variabel Kerjasama Tim (X1)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Saya dan rekan tim kerja memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara bersama-sama sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.					
	Saya dan rekan tim kerja menjalankan pekerjaan saling membantu dan berkontribusi baik secara tenaga maupun pikiran.					
3.	Setiap anggota memiliki kontribusi yang tinggi terhadap keberhasilan di dalam tim.					
4.	Dalam menjalankan pekerjaan, di setiap anggota mengarahkan, kemampuan masing-masing secara maksimal.					
	Saya dan rekan tim kerja memiliki sikap ketergantungan dengan berdasarkan urutan tugas dalam menjalankan pekerjaan.					
	Saya dan rekan tim kerja merasa hasil yang ingin dicapai adalah hasil kekompakan bersama-sama dalam menjalankan pekerjaan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam bekerja.					
	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan dengan tanpa alasan.					
	Saya selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai aturan.					
	Saya selalu patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam menjalankan pekerjaan					
5.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaiknya agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu.					
6.	Saya menjaga sikap dan tingkah laku dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.					
	Saya taat pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.					



© Hak

**Lampiran 2: Tabulasi Data**

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	4	2	3	3	4	4	30
2	4	4	3	2	3	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	4	4	5	5	4	5	37
7	4	4	5	5	4	3	3	4	32
8	4	4	5	5	4	3	3	4	32
9	5	5	4	3	5	5	4	5	36
10	5	5	3	3	5	5	5	5	36
11	4	4	3	3	4	4	4	4	30
12	5	5	3	2	3	3	4	4	29
13	3	4	3	4	4	4	3	5	30
14	4	4	5	3	4	4	4	5	33
15	4	4	3	2	4	4	4	4	29
16	4	4	3	3	4	3	4	4	29
17	5	5	3	3	4	3	4	4	31
18	4	4	3	2	3	3	5	5	29
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
20	4	4	3	2	4	4	4	4	29
21	5	5	4	3	4	4	3	5	33
22	4	4	3	2	4	5	4	5	31
23	4	4	4	3	3	3	4	4	29
24	5	5	4	3	4	5	5	5	36
25	4	5	4	4	5	4	5	5	36
26	4	5	5	3	5	4	5	4	35
27	4	4	3	3	3	4	4	4	29
28	4	4	5	4	5	5	5	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	3	5	4	5	5	34
31	4	5	5	4	4	4	5	5	36
32	5	5	5	3	5	5	5	5	38
33	4	5	4	3	5	4	4	5	34
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	3	3	4	4	4	30

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

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

## © Hak

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

RESPONDEN	KERJASAMA TIM (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	1	16
4	4	4	4	4	4	3	23
5	3	3	3	4	4	3	19
6	5	5	5	5	4	5	29
7	3	4	5	5	5	3	23
8	5	5	4	4	4	3	25
9	4	4	4	4	3	3	22
10	2	2	2	3	3	1	14
11	3	3	3	3	3	2	17
12	1	1	1	3	3	2	13
13	1	2	2	3	3	2	14
14	2	3	3	3	3	2	16
15	3	3	3	3	3	2	17
16	2	2	2	3	3	1	14
17	4	4	4	3	3	2	19
18	3	3	3	3	3	2	17
19	2	2	2	3	3	2	15
20	2	2	2	3	3	3	16
21	3	3	3	3	3	3	18
22	2	2	2	3	3	2	15
23	4	3	3	3	3	2	17
24	4	4	4	4	4	3	23
25	3	3	3	3	3	3	19
26	3	3	3	3	4	3	20
27	2	2	2	5	4	4	21
28	3	3	3	3	3	3	19
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	3	4	3	22
31	5	4	4	3	3	3	22
32	4	4	4	4	4	4	25
33	3	5	5	5	5	3	26
34	3	3	3	3	3	3	19
35	3	3	3	3	3	2	17



© H

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	4	3	4	4	3	30
2	4	3	4	4	3	4	4	3	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
6	4	4	5	5	5	4	4	4	35
7	4	5	3	4	4	5	3	3	31
8	5	5	4	4	3	4	5	3	33
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	5	4	4	4	3	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	3	31
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	5	4	5	4	5	4	4	4	35
16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
17	5	5	3	3	4	3	4	4	31
18	4	4	4	4	3	4	4	3	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	4	5	5	3	37
21	4	5	5	5	3	4	5	3	34
22	4	4	4	3	3	4	5	4	31
23	4	4	4	4	4	5	5	5	35
24	4	4	5	5	5	5	5	3	36
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	5	3	4	5	3	32
27	4	4	4	5	4	5	4	4	34
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	5	4	3	5	4	4	34
32	4	5	5	4	4	5	5	3	35
33	5	4	4	4	5	3	4	3	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	3	4	4	3	30

### Lampiran 3: Uji Validitas Data

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL _Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.758**	.135	-.018	.240	.298	.269	.273	.496**
	Sig. (2-tailed)		.000	.440	.919	.165	.082	.118	.113	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.758**	1	.246	.101	.451**	.296	.370*	.480**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.154	.563	.007	.084	.028	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.135	.246	1	.649**	.419*	.218	.214	.177	.664**
	Sig. (2-tailed)	.440	.154		.000	.012	.209	.216	.310	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	-.018	.101	.649**	1	.449**	.172	-.031	.150	.580**
	Sig. (2-tailed)	.919	.563	.000		.007	.322	.861	.390	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.240	.451**	.419*	.449**	1	.612**	.401*	.520**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.165	.007	.012	.007		.000	.017	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.298	.296	.218	.172	.612**	1	.448**	.539**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.082	.084	.209	.322	.000		.007	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.269	.370*	.214	-.031	.401*	.448**	1	.350*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.118	.028	.216	.861	.017	.007		.040	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.273	.480**	.177	.150	.520**	.539**	.350*	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.113	.004	.310	.390	.001	.001	.040		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. D											
Hak	TOTAL	Pearson	.496**	.648**	.664**	.580**	.818**	.691**	.556**	.633**	1
	_Y	Correlation									
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

### -Undang

ujian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

### Variabel Kerjasama Tim

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.864**	.390*	.397*	.548**	.526**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.018	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.864**	1	.605**	.639**	.556**	.661**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.390*	.605**	1	.825**	.671**	.659**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.397*	.639**	.825**	1	.613**	.622**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.548**	.556**	.671**	.613**	1	.750**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.526**	.661**	.659**	.622**	.750**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	.795**	.894**	.804**	.791**	.830**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

Hak Cipta

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

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

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

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



## Variabel Disiplin Kerja

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL _X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.538**	.338*	.209	.287	.168	.327	.356*	.589**
	Sig. (2-tailed)		.001	.047	.229	.095	.336	.055	.036	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.538**	1	.278	.347*	.248	.410*	.481**	.208	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001		.106	.041	.151	.014	.003	.230	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.338*	.278	1	.646**	.369*	.516**	.583**	.276	.758**
	Sig. (2-tailed)	.047	.106		.000	.029	.001	.000	.109	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.209	.347*	.646**	1	.367*	.589**	.478**	.173	.718**
	Sig. (2-tailed)	.229	.041	.000		.030	.000	.004	.319	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.287	.248	.369*	.367*	1	.225	.104	.349*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.095	.151	.029	.030		.194	.552	.040	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.168	.410*	.516**	.589**	.225	1	.436**	.335*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.336	.014	.001	.000	.194		.009	.049	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.327	.481**	.583**	.478**	.104	.436**	1	.240	.668**
	Sig. (2-tailed)	.055	.003	.000	.004	.552	.009		.164	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.356*	.208	.276	.173	.349*	.335*	.240	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.036	.230	.109	.319	.040	.049	.164		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

TOTAL	Pearson								
_X2	Correlation	.589**	.638**	.758**	.718**	.600**	.695**	.668**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

#### Hak Cipta dan Undang-Undang

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

## Uji Reabilitas

### Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

### Kerjasama Tim

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6

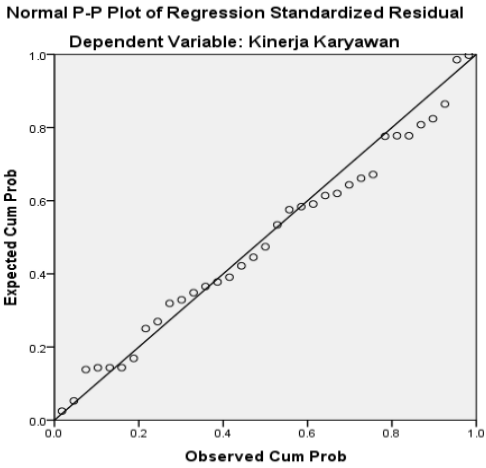
### Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67506538
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.074
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

1. Diarang mer
- a. Pengutipan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

ti tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 enelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

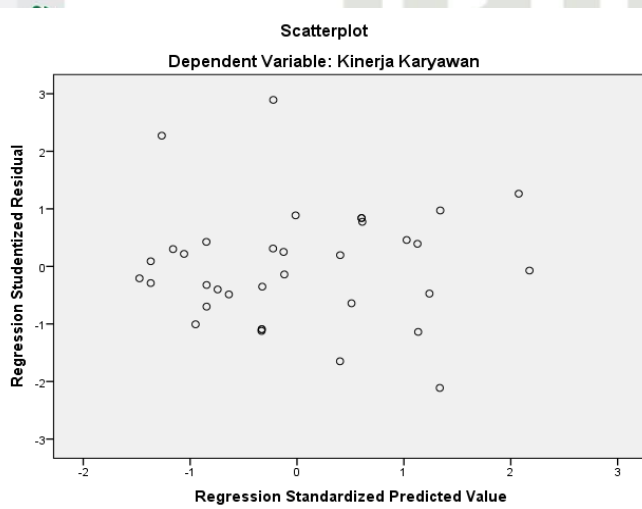


## Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerjasama Tim	.959	1.043
	Disiplin Kerja	.959	1.043

## Uji Heterokedastisitas



## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.081	3.449		9.882	.000
Kerjasama Tim	.518	.097	.648	5.335	.000
Disiplin Kerja	.343	.094	.444	3.654	.001

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Uji Hipotesis

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Uji Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.081	3.449		9.882	.000
Kerjasama Tim	.518	.097	.648	5.335	.000
Disiplin Kerja	.343	.094	.444	3.654	.001

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.445	2	105.222	18.528	.000 <sup>b</sup>
	Residual	181.727	32	5.679		
	Total	392.171	34			

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.508	2.383

## Lampiran: Surat Keterangan Selesai Penelitian

### 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.

# METRO RIAU

Berwawasan dan Berkepribadian

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN  
2.051/MR/UMUM/SDM/Sket/VI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA	: PERINA RAMA JIHAN
JABATAN	: SDM

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

NAMA	: RISNAWATI
NIM	: 120701266188
JENIS KELAMIN	: PEREMPUAN
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
ALAMAT	: PEKANBARU
WAKTU PENELITIAN	: OKTOBER 2023 – JUNI 2024

Identitas tersebut di atas adalah benar melaksanakan kegiatan penelitian di kantor PT Metro Riau dengan judul " Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Metro Riau Pekanbaru ".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, selanjutnya kami berikan untuk dipergunakan semestinya. Terimakasih.

Pekanbaru, 07 Juni 2024  
PT METRO RIAU  
Harian Pagi  
**METRO RIAU**  
Jl. Soekarno Hatta No. 20-28 Pekanbaru  
PERINA RAMA JIHAN  
SDM


---

Jl. Soekarno - Hatta No. 20 - 28 Telp. +62761 - 7865003, 7865002 Fax. +62761 - 7865004  
Pekanbaru - Riau - Indonesia

## Lampiran: Surat Izin Riset Penelitian

Hak Cipta Dilindungi

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



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**  
 R. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampun - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonomi@uin-suska.ac.id

---

<p>Nomor : B-2823/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024          Sifat : Biasa          Lampiran : -          Hal : Izin Riset</p>	<p>Pekanbaru, 03 Mei 2024 M          24 Syawwal 1445 H</p>
---	--

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Metro Riau  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: Risnawati
NIM	: 12070126188
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

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



© Hak ci

## Lampiran: Dokumentasi



State Islamic Uni



asim 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.



## BIOGRAFI PENULIS

Bernama lengkap Risnawati lahir di Batam pada tanggal 01 November 2001. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga Bersaudara dari pasangan ayahanda Isrul Alamsyah dan Ibunda Sahrida.

Penulis memulai jenjang mendidkan dasar di SDN 005 Sagulung, Kota Batam (2008-2014) SMP N 44 Batam (2014-2017) SMAN 19 NEGRI BATAM (2017-2020). Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktek kerja Lapangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru pada tahun 2023. Dan pada bulan Juli sampai dengan Agustus penlulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kuantan Singingi, Kuantan Tengah Pulau Kedundung. Penulis melaksanakan penelitian di PT. Metro Riau Pekanbaru pada bulan November 2023 hingga juni 2024. Dan pada 14 Juni 2024 penulis melaksanakan ujian Munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru”**.

### 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.