



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak s

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendid
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yai



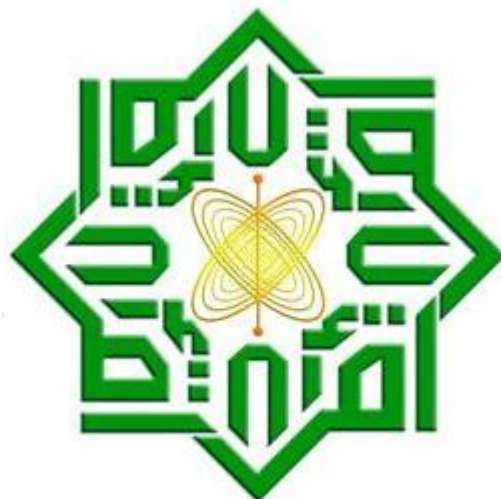
menyebutkan sumber:
miah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta mi

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH *INTERPERSONAL SKILL* DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU KOTA

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh

ATHIRAH SOUMUS

NIM. 12070122113

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ATHIRAH SOUMUS
 NIM : 12070122113
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH *INTERPERSONAL SKILL* DAN
 KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
 PEKANBARU KOTA

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING


SAHWITRI TRIANDANI, S.E., M.Si.
 NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL



DR. DESIRAHMIFTAH, S.E., M.M., Ak.
 NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN



SUSNANINGSIH MU'AT, SE. M.M., Ph.D
 NIP. 19730909 200604 2 001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Athirah Soumus
Nim : 12070122113
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh *Interpersonal Skill* dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota
Tanggal Ujian : 10 November 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Henni Indrayani, SE, MM

NIP. 19700802 199803 2 003



Sekretaris

Hj. Desvi Emti, M.Si

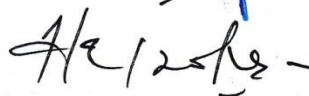
NIP. 19621231 198903 2 040



Penguji 1

Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

NIP. 19760910 2009012 003



Penguji 2

Sahwitri Triandani, SE, M.Si

NIP. 19820806 200604 2 002





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ATHIRAH SQUMUS

NIM : 12070122113

Tempat/Tgl. Lahir : BOGOR, 24 AGUSTUS 2002

Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI & ILMU SOSIAL /SI MANAJEMEN

Prodi : MANAJEMEN

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

PENGARUH INTERPERSONAL SKILL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU
KOTA

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 6 DESEMBER 2025

embuat pernyataan



ATHIRAH SQUMUS

NIM : 12070122113

** pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

ABSTRAK

PENGARUH *INTERPERSONAL SKILL* DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU KOTA

OLEH:

ATHIRAH SOUMUS

12070122113

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh *Interpersonal Skill*, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis kuantitatif tentang pengaruh antar variabel. Data penelitian dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan metode sensus sampling. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa *Interpersonal Skill* dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,781 atau 78,1% menunjukkan bahwa variabel *Interpersonal Skill* dan Kerjasama Tim memberikan pengaruh sebesar 78,1% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Interpersonal Skill*, Kerjasama Tim, dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL SKILLS AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BPJS KETENAGAKERJAAN OFFICE, PEKANBARU CITY BRANCH

BY:

ATHIRAH SOUMUS

12070122113

This research was conducted at the BPJS Ketenagakerjaan Office, Pekanbaru City Branch. The purpose of this study is to analyze the influence of Interpersonal Skills, Teamwork, and Employee Performance. Data collection was carried out using questionnaires. The type of research used is quantitative, focusing on the influence between variables. The research data were analyzed using SPSS version 24. The population in this study consisted of all permanent employees working at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru City Branch, totaling 50 people, using a census sampling method. Based on the results, it was found that Interpersonal Skills and Teamwork have a positive and significant effect on Employee Performance. The Coefficient of Determination (R^2) shows an R Square value of 0.81 or 81%, indicating that the variables Interpersonal Skills and Teamwork contribute 81% to Employee Performance at the BPJS Ketenagakerjaan Office, Pekanbaru City Branch. Meanwhile, the remaining 19.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Interpersonal Skills, Teamwork, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

syukur kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula serta salam tetap tercerahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai penerus khasanah dalam hidup yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin penulis telah menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Interpersonal Skill* dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota”**.

Penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat sulit dan berat sebagai mana yang diharapkan tanpa bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada kedua orang tua, seluruh keluarga, dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Orangtua saya, abi Soumus Sukri dan ummi Susanti yang senantiasa memberikan perhatian, dukungan, serta doa kepada penulis dalam setiap langkah-langkah yang



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

hadapi dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikan tugasnya sampai meraih gelar sarjana. Terimakasih atas segala pengorbanan dan cinta kasih sayang yang diberikan demi kesuksesan anaknya. Semoga abi dan ummi sehat, panjang umur dan bahagia selalu. Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Bapak Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S., S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau beserta staff.

Bapak Dr. Desril Miftah, SE., MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si. selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU .

5. Ibu Dr. Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

6. Ibu Sahwitri Triandani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi sekaligus menjadi inspirasi bagi penulis yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan dan saran-sarannya yang sangat penting kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

7. Bapak Saipul Al Sukri, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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.

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

8. Seluruh bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.

Seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha serta Staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Orang-orang tersayang Hurun In Soumus dan Muhammad Rizieq Soumus yang senantiasa mendukung dengan selalu mengirimkan doa agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan mudah.

Seluruh teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dan kepada pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru,

Athirah Soumus
NIM. 12070122113

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja Pegawai	12
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.2.4 Kerja Dalam Perspektif Islam	13
2.3 Interpersonal Skill	15
2.3.1 Pengertian Interpersonal Skill	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Interpersonal Skill	16
2.3.3 Indikator Interpersonal Skill	16
2.3.4 Interpersonal Skill dalam Perspektif Islam	17
2.4 Kerjasama Tim	17
2.4.1 Pengetian Kerjasama Tim	17
2.4.2 Jenis-Jenis Kerjasama Tim	18



2.4.3 Indikator Kerjasama Tim	19
2.4.4 Kerjasama Tim dalam Perspektif Islam	19
2.5 Pengaruh Antar Variabel	20
2.5.1 Pengaruh Keterampilan Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.5.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.6 Penelitian Terdahulu	22
2.7 Kerangka Pemikiran	28
2.8 Hipotesis	30
2.9 Konsep Operasional Variabel	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	34
3.2 Jenis Dan Sumber Data	34
3.2.1 Data Primer	34
3.2.2 Data Sekunder	34
3.3 Populasi Dan Sampel	35
3.3.1 Populasi Penelitian	35
3.3.2 Sampel Penelitian	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4.1 Kuesioner (Angket)	36
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.5.1 Teknik Pengukuran Data	36
3.5.2 Analisis Deskriptif	37
3.5.3 Analisis Kuantitatif	37
3.6 Uji Kualitas Data	37
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1 Uji normalitas	38
3.7.2 Uji Multikolinearitas	39
3.7.3 Uji autokorelasi	39
3.7.4 Uji Heteroskedestisitas	40
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.9 Uji Hipotesis	41

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	41
3.9.2 Uji Simultan (Uji f).....	42
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	44
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.2 Logo Perusahaan.....	46
4.3 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan.....	47
4.4 Fungsi dan Tugas Pokok BPJS Ketenagakerjaan.....	48
4.5 Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan	49
4.6 Struktur Organisasi.....	50
4.7 Program BPJS Ketenagakerjaan.....	57
4.8 Hak dan Kewajiban Peserta BPJS Ketenagakerjaan	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
5.1 Hasil Penelitian	63
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	64
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	64
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	65
5.2 Deskripsi Variabel.....	65
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Interpersonal Skill.....	65
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kerjasama Tim.....	66
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	68
5.3 Uji Kualitas Data.....	69
5.3.1 Uji Validitas.....	69
5.3.2 Uji Reliabilitas	71
5.4 Uji Asumsi Klasik	71
5.4.1 Uji Normalitas	71
5.4.2 Uji Multikolinieritas	72
5.4.3 Uji Autokorelasi	73
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	74
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	76
5.6 Uji Hipotesis.....	77
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	77



5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	79
6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
5.7 Pembahasan	81
7.1 Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.....	81
7.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.....	82
7.3 Pengaruh Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota	83
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	92

Hak cipta dilindungi undang-undang. E-larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Perungkapan dan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Perungkapan tidak merugikan kepentingan UIN Suska Riau. Barang mengemukakan dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

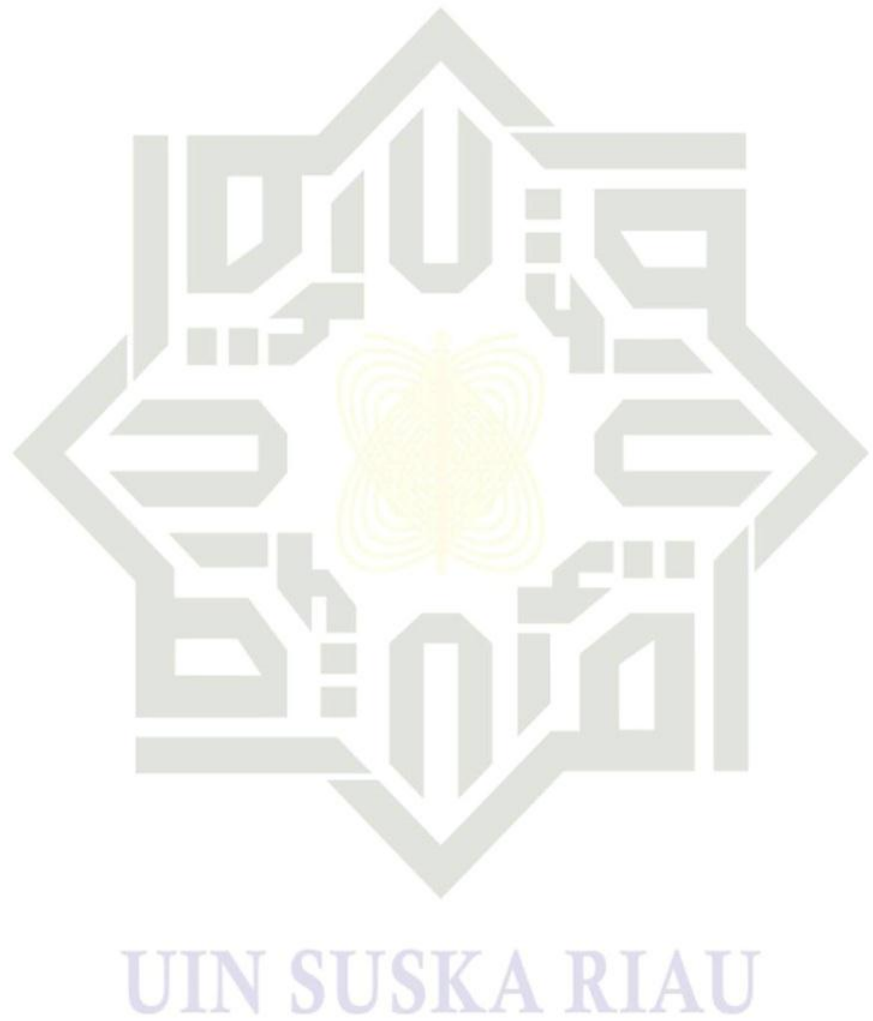


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota Tahun 2025	1
Tabel 1.2	Tingkat Realisasi Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan (Nasional)	2
Tabel 1.3	Data Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota	3
Tabel 2.1	Pendahuluan	22
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 5.1	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2	Hasil Karakteristik responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5.3	Hasil Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 5.4	Hasil Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Pendapatan	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Interpersonaal Skill	65
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Tim	66
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	68
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	70
Tabel 5.9	Hasil Uji Realibilitas	71
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 5.14	Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	78
Tabel 5.16	Hasil Uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	46
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	75





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

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

BPJS Ketenagakerjaan adalah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS. Kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan secara langsung mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan dan kepuasan masyarakat. Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai diantaranya adalah Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim. Pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota terdapat beberapa divisi dalam pembagian kerjanya, yaitu kepala kantor cabang, divisi kepesertaan, bidang umum dan sdm, keuangan, dan pelayanan. Instansi ini sekarang memiliki pegawai sebanyak 50 orang. Berikut adalah data jumlah karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota tahun 2025.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota Tahun 2025

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1	Kepala Kantor Cabang	1
2	Divisi Kepesertaan	20
3	Divisi Umum dan SDM	10
4	Divisi Keuangan	8
5	Divisi Pelayanan	11
Total		50

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, 2025

Berdasarkan jumlah pegawai dan divisi-divisi pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota ini, terdapat kerjasama yang baik antar pegawai setiap divisi instansi. Sebagai upaya dalam rangka memantau kinerja pegawainya, perusahaan memberikan



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

penilaian kinerja yang berfungsi sebagai alat evaluasi kinerja pegawai. BPJS Ketenagakerjaan memiliki 123 cabang di seluruh Indonesia. Karena itu, BPJS Ketenagakerjaan disetiap cabangnya berlomba untuk mencapai peringkat juara atau peringkat teratas. Untuk mencapai peringkat juara, diperlukan kinerja yang baik bagi setiap cabangnya yaitu dengan menyelesaikan target akuisisi yang telah ditetapkan oleh kantor pusat. Target akuisisi setiap kantor cabang beragam berdasarkan potensi wilayah, jenis program, kinerja historis dan evaluasi. target akuisisi perusahaan baru bisa berkisar antara 5 hingga 10 perusahaan baru per bulannya. Sedangkan target akuisisi BPU (Bukan Penerima Upah) seringkali jauh lebih tinggi bisa mencapai puluhan hingga ratusan peserta perbulan setiap pegawai nya. Hal ini di dukung oleh tabel berikut.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan (Nasional)

Tahun	Target Kepesertaan Aktif (Juta Orang)	Realisasi Kepesertaan Aktif (Juta Orang)	Persentase Capaian (%)
2020	32,22	29,98	92,74%
2021	33,53	33,00	98,42%
2022	37,99	35,93	94,55%
2023	43,92	41.56	94,63%
2024	53.96	41.56	-

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, Peta Jalan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Laporan Tahunan Terintegrasi 2023

Berdasarkan tabel 2.1, BPJS Ketenagakerjaan mengalami fluktuasi dalam persentase capaian target. Pada tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan mampu mencapai persentase realisasi yang sangat tinggi, yaitu 98,42% dari target yang ditetapkan. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan persentase capaian menjadi 94,55%. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada senin, 3 Februari 2025 pada pukul 10.36 WIB, dengan ibu Paskah Irma Christina Pasaribu sebagai Penata Operasional Cabang, beliau menjelaskan bahwa



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

penilaian kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan diukur dengan aplikasi yang bernama KPI (Key Performance Indicator). KPI ini dibagi menjadi 2 yaitu KPI individu dan KPI Kantor Cabang. Yang artinya, penilaian KPI individu mempengaruhi KPI Kantor Cabang. Dan saat ini, masih ada di dapati pegawai yang tidak mencapai target akuisisi yang telah ditetapkan, sehingga mempengaruhi kinerja pada kantor cabang. Hal ini di dukung oleh data penilaian kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek) Cabang Pekanbaru Kota tahun 2025.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Tahun	Kinerja					Total
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
2020	6	38	4	2	0	50
2021	7	31	7	5	0	50
2022	5	36	6	3	0	50
2023	5	35	6	4	0	50
2024	8	40	2	0	0	50

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota 2025

Dari data kinerja dapat dilihat penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota mengalami fluktuasi (tidak tetap), dapat dilihat juga bahwa masih ada penilaian yang kurang baik yang menyebabkan pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan namun pada kenyataannya penilaian kinerja mengalami fluktuasi yang artinya kemampuan pegawai tidak tetap ataupun tidak meningkat, justru berubah-ubah. Dalam lingkungan kerja modern, pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga keterampilan interpersonal yang baik. **Wibowo (2018)** menyatakan bahwa



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

faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal seperti keterampilan, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional. Keterampilan interpersonal seperti menjadi pendengar yang baik dan mengekspresikan pikiran dengan jelas, dapat dikaitkan dengan kapasitas untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang dan rekan kerja di tempat kerja. *Interpersonal skill* merupakan keterampilan interpersonal yang mengacu pada perilaku seseorang, cara berkomunikasi baik verbal maupun non verbal, serta kompetensi membangun hubungan dengan orang lain.

Di era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk mencapai hasil yang efisien dan efektif. Dalam hal ini, kerjasama tim menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit untuk mengerjakan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Kerjasama di dalam tim memiliki potensi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam wawancara dengan ibu Paskah Irama Christina Pasaribu sebagai Perata Opeasional Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru kota, dijelaskan bahwa yang sering menjadi masalah dalam interpersonal adalah pada saat pengajuan klaim terdapat kurang lengkapnya informasi yang diberikan oleh pegawai bidang pelayanan kepada bidang operasional, sehingga menyebabkan SLA pengajuan klaim terkadang sudah mencapai batas hari terakhir bahkan ada juga yang telah melewati SLA. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kinerja kantor cabang, karena apabila sudah melewati SLA, maka otomatis akan ada kinerja tidak baik yang terbaca oleh KPI (*key performance indicator*). dikatakan juga bahwa dalam pelaksanaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para pegawai memiliki pekerjaan yang berkaitan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Contohnya adalah pegawai bidang pelayanan dan pengendalian operasional. Pegawai bidang pelayanan dan pengendalian operasional memiliki tugas yang mengharuskan mereka melakukan kerjasama, yaitu apabila ada pengajuan klaim asuransi, maka selain bidang pelayanan yang menjetujui ajuan klaim, dibutuhkan pula persetujuan dari bidang pengendalian operasional agar pengajuan klaim dapat dilaksanakan dan tidak melebihi SLA. Namun, koordinasi antar anggota tim tampaknya masih kurang efektif sehingga masih didapati adanya pengajuan klaim yang sudah melebihi SLA sehingga mengakibatkan tercatatnya kinerja yang tidak baik oleh KPI (*Key Performance Indicator*). Kegagalan mencapai target KPI cabang akan menyebabkan penurunan atau bahkan penghilangan porsi tunjangan atau bonus yg terkait dengan kinerja kolektif organisasi/cabang. Ringkasnya, buruknya KPI pada suatu kantor cabang menciptakan efek domino dimana kegagalan organisasi mempengaruhi langsung kantong, prospek karir, dan kesejahteraan psikologis setiap pegawai yang bekerja di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul mengenai **“PENGARUH *INTERPERSONAL SKILL* DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU KOTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:



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

Apakah *Interpersonal Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota?

Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota?

Apakah *Interpersona Skilll* dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pengaruh *Interpersonal Skill* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru kota.

b. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

c. Untuk mengetahui pengaruh *Interpersonal Skill* dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, peneliti berharap supaya penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis



Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi serta menambah wawasan ataupun pengetahuan mengenai pengaruh interpersonal skill dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

B. Manfaat Praktis

1. Pihak Manajemen Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengembangan interpersonal skill, dan kerjasama tim para pegawai untuk mendapatkan kinerja yang semakin baik dimasa yang akan datang.

2. Peneliti

Penelitian ini dimaksudkan sebagai pendalaman ilmu yang telah peneliti dapatkan dibangku kuliah dan untuk menambah wawasan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan cara menggunakan salah satu materi dalam pelatihan dan pengembangan terhadap kasus yang nyata ada. Penelitian ini juga berfungsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi akhir di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

3. Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dijadikan pembelajaran dan pengetahuan bagi pembaca dan juga penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

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



1.5 Sistematika Penulisan

Adapun susunan dari penelitian ini secara sistematis adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahulu yang membahas serta menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini penulis membahas teori yang berhubungan dengan setiap variabel pada penelitian serta mencantumkan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode serta analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini penulis membahas dan menguraikan hasil-hasil penelitian dari permasalahan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB V: Penutup

Pada bab ini penulis memaparkan kesimpulan dari hasil analisis pembahasan serta saran yang dianggap perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang,



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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah suatu proses dan seni yang dimana proses dapat di artikan sebagai langkah-langkah yang sistematis untuk pencapaian tujuan dan dikatakan seni ketika proses atau langkah-langkah tersebut dijalankan dengan benar. Jadi, manajemen bukan sekedar mencapai tujuan yang telah ditetapkan saja melainkan harus bersifat efisien (tepat guna) hingga mampu menjadi efektif (tepat sasaran).

Menurut **Hasibuan (2021)** Ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan tenaga kerja untuk secara efektif mendukung organisasi, pegawai, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Sedangkan **Handoko (2022)** mendefinisikan MSDM sebagai “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi”. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resource Departement.

Sedangkan menurut **Susan (2019)**, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapau tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat. Manejemen Sumber Daya Manusia bukan hanya menekankan pada



bagaimana seorang manajer menggali dan mengetahui potensi yang dimiliki organisasi, tetapi diperlukan seni dalam mengarahkan anggota organisasi agar bisa bekerja sama secara efisien, dengan cara mendesain sebuah formulasi agar anggota organisasi dapat mengeluarkan semua potensi yang dimiliki. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia dikatakan juga sebagai ilmu dan seni dalam mengelola dan menganalisa pemikiran mengenai cara menggerakkan manusia agar produktif.

2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Susan (2019)**, fungsi utama manajemen sumber daya manusia mencakup:

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pengarahan
- Pengembangan
- Evaluasi kinerja
- Kompensasi

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Susan (2019)** tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- Memastikan efektivitas organisasi, mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.
- Pengembangan pegawai, meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja melalui pelatihan serta pengembangan karir yang berkelanjutan.
- Menciptakan lingkungan kerja positif, mendukung hubungan kerja yang



harmonis, mendorong keterlibatan pegawai, serta mempromosikan keragaman dan inklusi dalam organisasi.

Pemeliharaan hubungan kerja, mengelola konflik secara efektif dan menjaga komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai.

2.1.4 Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Supriadi et, al., (2020)**, manajemen tidak bisa dipisahkan dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu perusahaan. Sehingga manajemen terhadap sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan. Sedangkan **Susan (2019)** mengatakan bahwa pada prinsipnya hal yang sangat berperan penting dari perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dengan optimal adalah dengan memulai dari hal yang sangat menunjang untuk terwujudnya tujuan yang sudah ditentukan perusahaan, yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting pada perusahaan oleh karena itu dibutuhkannya Manajemen Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut **Susan (2019)**, pentingnya MSDM dapat dinilai dan dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan Strategis
- b. Pendekatan Kinerja
- c. Pendekatan Sosial
- d. Pendekatan Hukum dan Etika



2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut **Wibowo (2018)**, kinerja adalah hasil kerja yang tidak hanya mencakup prestasi atau output pekerjaan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, mencakup kualitas dan kuantitas output. Kinerja adalah hasil interaksi dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya **Sedarmayanti (2017)**.

Adhari (2020) mengartikan kinerja sebagai hasil yang di produksi dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sedangkan **Rerung (2019)** menekankan bahwa kinerja adalah perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi, serta kontribusi individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut **Wibowo (2018)**, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Faktor Personal, yang mencakup keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, yaitu kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan dari manajer atau pemimpin tim.



c. Faktor Tim, berupa dukungan dari rekan sekerja.

Faktor Sistem, yaitu sistem kerja dan fasilitas yang disediakan organisasi.

Faktor Kontekstual Situasional, seperti tekanandan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut **Wibowo (2018)**, terdapat tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

Tujuan, keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai.

Standar, tolak ukur yang menunjukkan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

Umpan balik, informasi mengenai kemajuan kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan sesuai standar.

d) Alat atau Sarana, sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

f) Motif, alasan atau pendorong seseorang melakukan sesuatu.

g) Peluang, kesempatan atau kondisi yang mendukung pencapaian tujuan.

2.2.4 Kerja Dalam Perspektif Islam

Kerja dalam perspektif islam sebagai sarana penghidupan dan aktivitas yang memegang peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Pekerjaan yang sesuai dengan agama, bahkan pekerjaan, seringkali dijadikan standar dalam menilai seseorang



menurut ajaran islam seseorang individu diharapkan harus mandiri. Dengan kata lain, manusia harus memenuhi kebutuhannya sendiri dengan berusaha dan bekerja meskipun hal itu sulit. dari sudut pandang ekonomi, tenaga kerja merupakan alat produksi yang sangat penting bersama dengan modal dan aspek alam lainnya (Syafrizal Roid, 2019).

Ajaran islam menyampaikan gagasan bahwasannya pekerjaan dan agama itu sendiri merupakan sumber motivasi yang sangat baik bagi umat islam. Seorang muslim mengetahui bahwa ketika ia bekerja, ia sedang beribadah kepada Allah dan itu saja sudah menjadi motivasi yang kuat dan menjadikan dirinya tidak bergantung pada keuntungan apapun. Sumber motivasi tidak hanya terbatas pada taraf hidup yang lebih tinggi dan prestas yang lebih besar, tetapi mencakup kenyataan bahwa bekerja adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kesuksesan nyata di dunia dan diakhirat (Alam, Anjur Perkasa 2016).

Asmike Metik & Putri Oktavia Sari (2022) menjelaskan sebuah ayat yang patut dijadikan acuan penilaian kerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan Al-qur'an Surah At-Taubah/09:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya “Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul- Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Dia) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”



2.3 Interpersonal Skill

2.3.1 Pengertian Interpersonal Skill

Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal) adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. **Wibowo (2016)**

menyatakan bahwa keterampilan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi dan membangun hubungan kerja yang efektif, serta kerjasama tim yang baik, sangat menentukan keberhasilan kinerja individu maupun organisasi. Interpersonal skill adalah keterampilan memahami diri sendiri maupun orang lain, kemampuan ini mempengaruhi bagaimana seseorang memosisikan dan mempersepsikan dirinya terhadap orang lain, membangun kepercayaan diri, serta memahami orang lain sehingga dapat diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial **Masitoh, Noneng, dan Dedi Kusmayadi (2020)**.

Enny Diah Astuti et al. (2023) mendefinisikan keterampilan interpersonal sebagai kemampuan untuk mengenali dan menanggapi secara tepat perasaan, sikap, perilaku, serta motif dan keinginan orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis melalui komunikasi yang efektif. Menurut **Egabetha Amirah Yudhaputri (2020)**, keterampilan interpersonal merupakan kemampuan yang dibentuk oleh seseorang untuk dapat berinteraksi dengan orang lain secara dua arah dan saling memahami. Ini mencakup sikap, kepribadian, serta keterampilan komunikasi yang diperlukan dalam berbagai konteks sosial.

Febriamita & Hardjati (2019) mendefinisikan keterampilan interpersonal adalah kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain melalui komunikasi yang efektif dan empati. Secara umum keterampilan interpersonal adalah kecakapan, ketanggapan dan kekuatan. Skill atau kemampuan dapat diukur berdasarkan



2. kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan yang dimiliki setiap individu dalam melakukan kegiatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan atau kemampuan interpersonal merupakan kecakapan, kesanggupan atau kekuatan yang dimiliki seseorang dalam menjalani kehidupan sosialnya.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Interpersonal Skill

Menurut **Masitoh, Noneng, dan Dedi Kusmayadi (2020)**, faktor-faktor yang mempengaruhi *interpersonal skill* (keterampilan interpersonal) meliputi:

- a. Mengenal diri sendiri terlebih dahulu agar dapat menilai dan mengelola perilaku dalam berinteraksi.
- b. Pengalaman sosial yang membentuk kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi.
- c. Kepercayaan diri dan motivasi dalam berkomunikasi.
- d. Kemampuan mendengarkan aktif dan empati untuk memahami orang lain.
- e. Lingkungan sosial dan budaya yang membentuk norma komunikasi.

2.3.5 Indikator Interpersonal Skill

Menurut **Masitoh, Noneng, dan Dedi Kusmayadi (2020)**, indikator *interpersonal skill* (keterampilan interpersonal) mencakup beberapa aspek penting sebagai berikut:

- a. Kemampuan berkomunikasi secara efektif, baik verbal maupun non-verbal.
- b. Mampu membangun dan memelihara hubungan sosial yang harmonis.
- c. Kemampuan berempati dan memahami perspektif orang lain.
- d. Keterampilan negosiasi dan penyelesaian konflik.
- e. Kemampuan membangun kepercayaan.



2.3.4 Interpersonal Skill dalam Perspektif Islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penerbitan dengan cara dan bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal) tercakup dalam Al-Qur'an, seperti yang dijelaskan dalam QS. Asy-Syura ayat 40:

وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Dan balasan suatu kejahatan adalah kejahatan yang serupa, maka barangsiapa memaafkan dan berbuat baik maka pahala atas (tanggunan) Allah, Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang dhalim”.

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa balasan suatu kejahatan apapun adalah kejahatan yang setimpal dan seimbang dengan kejahatan itu demi mencapai keadilan, tetapi barang siapa memaafkan pelaku dan perbuatan dhalim yang dilakukannya dan berbuat baik pada orang yang berbuat jahat itu, maka pahala akan diperolehnya dengan jaminan dari Allah. Allah tidak menyukai dan tidak akan melimpahkan rahmat-Nya kepada orang-orang dhalim.

2.4 Kerjasama Tim

2.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. **Sudarmanto (2015)** menyatakan bahwa kerjasama tim dan kompetensi individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain motivasi dan budaya.



Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2017) kerjasama tim adalah keterlibatan seluruh anggota organisasi yang bekerja sama secara terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim mencakup komunikasi terbuka, koordinasi yang efektif, saling mendukung antar anggota, komitmen terhadap tujuan tim, pembagian peran yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan sinergi dan kinerja organisasi.

Siti Sumarni (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mendapatkan visi yang sama yang mengarah pada keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Habibie, Musriha & Negoro (2017)** kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih dan saling berinteraksi dan melakukan koordinasi kerja mereka dengan tujuan tertentu.

Sedangkan menurut **West** dalam **Andrias & Lutfi (2021)**, kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok.

Pendelaki (2018) mendefinisikan kerjasama meyakinkan dengan adanya sekelompok individu yang saling bekerjasama dan memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dalam organisasi.

2.4. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2017), membagi 2 jenis tim kerja yang paling umum ditemui dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu:



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

1. Kerjasama Vertikal, yaitu kerjasama antara atasan dan bawahan yang didasarkan pada hubungan hierarki dalam organisasi.

2. Kerjasama Horizontal, yaitu kerjasama antar rekan sejawat atau sesama anggota tim yang sejajar secara jabatan.

Indikator Kerjasama Tim

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2017) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai berikut:

Tanggung jawab bersama, anggota tim bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara bersama-sama dan mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik antar anggota.

Saling berkontribusi, setiap anggota memberikan kontribusi yang baik pikiran maupun tenaga untuk mewujudkan kerjasama yang efektif.

Pengarahan kemampuan secara maksimal. Masing – masing anggota mengarahkan kemampuan terbaiknya agar kerjasama menjadi optimal dan berkualitas.

Komunikasi yang efektif. Terjalin komunikasi yang baik dan efektif antar anggota tim untuk mencapai keberhasilan tugas bersama.

2.4.4 Kerjasama Tim dalam Perspektif Islam

Dalam bekerja sama, Islam sendiri memerintahkan umatnya untuk saling bekerjasama dan tolong menolong dalam kebaikan seperti dalam Firman Allah SWT. Dalam QS. Al-Maidah ayat 2.



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِّيَّتَ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا
لَكُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا مَنْ رَبَّهِمْ وَرَضَوْنَا وَإِذَا حَلَّ
وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar sya’ar-sya’ar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala’id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-mu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”.

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Keterampilan Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Wello Basri & Novis, 2021) keterampilan interpersonal yang efektif akan membantu seseorang dalam menangani situasi dengan bijaksana dan kompeten, keterampilan interpersonal yang efektif memastikan keberhasilan



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

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

seseorang sebagai pegawai ditempat kerja dan mempromosikan lingkungan kerja positif. Selanjutnya menurut Tucker komunikasi kerjasama dan empati adalah kunci mengembangkan hubungan yang kuat dengan klient dan rekan kerja, keterampilan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan pelanggan tidak puas dan perselisihan di tempat kerja berefek pada kinerjanya.

Oleh karena itu, seorang pegawai harus memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) menyatakan keterampilan interpersonal mendukung orang lain pada saat mereka membutuhkan atau mengalami kesulitan.

2.5. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Busro, 2018) kerjasama berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan bukan berarti bersama- sama bekerja. Kerjasama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing. (Busro, 2018) juga menyatakan bahwa kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun semua kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama.

Kerjasama tim adalah proses psikologis, perilaku dan mental dari anggota tim dalam berkolaborasi satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan Follet (2017). Kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh



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

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang dan merupakan perbedaannya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
M. Rakhmat Buletin Of Science Education Vol.4 No.3 (2018)	Pengaruh Kompetensi Interpersonal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk.	Independen: Kompetensi Interpersonal (X1) Kerjasama Tim (X2) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan : Variabel Kompetensi Interpersonal (X1) Variabel Kerjasama Tim (X2) Variabel Kinerja (Y) Perbedaan: Objek penelitian pada PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk.	Hasil penelitian menunjukan Kompetensi Interpersonal dan Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan secara simultsn (bersama-sama).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
Salamat Angari, M. Uhaib As Adh Akhmad Nikhrwi Hamdie Jurnal ePrints UIN SUSKA Repository Universitas Islam Kalimantan (2020)	Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala)	Independen: Interpersonal Skill (X) Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan: Variabel Interpersonal (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Objek penelitian Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala	Hasil dari penelitian menunjukkan variabel Interpersonal Skill berpengaruh secara Signifikan dan kuat terhadap Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala
Mohamad Rifan Tangahu, Irwan Yantu, Robiyati Podungge. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis (2022)	Soft Skill (Interpersonal Skill) dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Gorontalo.	Independen: Soft Skill (Interpersonal Skill) (X) Dependen: Kinerja (Y)	Persamaan: Variabel Soft Skill (Interpersonal Skill) (X1) Variabel Kinerja (Y) Perbedaan: Objek : Karyawan Kantor BPJS Kesehatan Gorontalo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika semakin baik soft skill (Interpersonal Skill) maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.



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

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Nawal Ika Susanti Jurnal Maha (2023)	Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)	Independen: Keterampilan Interpersonal (X1) Etos Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan: -Variabel Keterampilan Interpersonal (X1) -Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: -Variabel Etos Kerja (X2) -Variabel Budaya Organisasi (X3) -Objek penelitian PT. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi	Hasil penelitian menunjukkan Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Widayani Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen Jil. No.2 (2024)	Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Koperasi dan UKM Perindustrian Perdagangan.	Independen: Interpersonal Skill (X) Dependen: Kinerja (Y) Komitmen Organisasi (Z)	Persamaan: Variabel Interpersonal Skill (X) Variabel Kinerja (Y) Perbedaan: Variabel Komitmen Organisasi (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Interpersonal dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
6	Sitiia Susanti Jurnal Gramitara (2023)	Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Bank Central Asia Cabang Medan	Independen: - Keterampilan Interpersonal (X1) - Kecerdasan Emosional (X2) - Motivasi Ekstrinsik (X3) Dependen: - Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan: - Variabel Keterampilan Interpersonal (X1) - Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: - Variabel Kecerdasan Emosional (X2) - Variabel Motivasi Ekstrinsik (X3) - Objek penelitian pada Bank Central Asia Cabang Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Bank Central Asia Tbk. Cabang Medan.
7	Nia Kurnala Dewi, Bernhard Tawal, Yatje Uhng. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022	Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Pegadaian (Persero) Konator Wilayah V Manado.	Independen: - Kerjasama Tim (X1) - Kreativitas (X2) - Integritas (X3) Dependen: - Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan: - Variabel Kerjasama Tim (X2) - Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Objek penelitan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Hasil penelitian menunjukan bahwa integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



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

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
8	Defttha Inka Fristky, Emi Suwarni. Jurnal Ilmiah MIA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 3, 2023	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.	Independen: - Kerjasama Tim (X1) - Komunikasi (X2) Dependen: - Kinerja Pegawai (Y1)	Persamaan: - Variabel Kerjasama Tim (X1) - Variabel Kinerja Pegawai (Y1) Perbedaan: Objek penelitian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa baik kerjasama tim maupun komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa pegawai.
9	Fathan Elang Ibrahim, Tjiptono Djhartono, Nur Sodik Jurnal ARASTIMA Vol.1, No.2 (2021)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Lion Superindo	Independen: - Kerjasama Tim (X) Dependen: - Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan: Variabel Kerjasama Tim (X) Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Objek penelitian PT. Lion Superindo	Hasil penelitian Menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Lion Superindo.

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

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Nadya Diani Putri, Muh. Ichwan Musa, Agung Widhi Kurniawan. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset Vol. 2 No. 1 Januari 2024	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Parepare.	Independen: - Kerjasama Tim (X1) - Disiplin Kerja (X2) Dependen: - Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan: Variabel Kerjasama Tim (X1) Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Variabel Disiplin Kerja, dan objek penelitian pada PT. Telkom Akses Parepare.	Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan melalui analisis uji T dan uji f.
1	Ramadhan Abdillah, Eka Purnama Sari Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol. 2, No 1 (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indolakto Cabang Medan	Independen: Kerjasama Tim (X1) Pengawasan (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Persamaan: Variabel Kerjasama Tim (X1) Variabel Kinerja (Y) Perbedaan: Variabel Pengawasan (X2) Objek penelitian PT. Indolakto Cabang Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan kerjasama tim dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indolakto Cabang Medan.

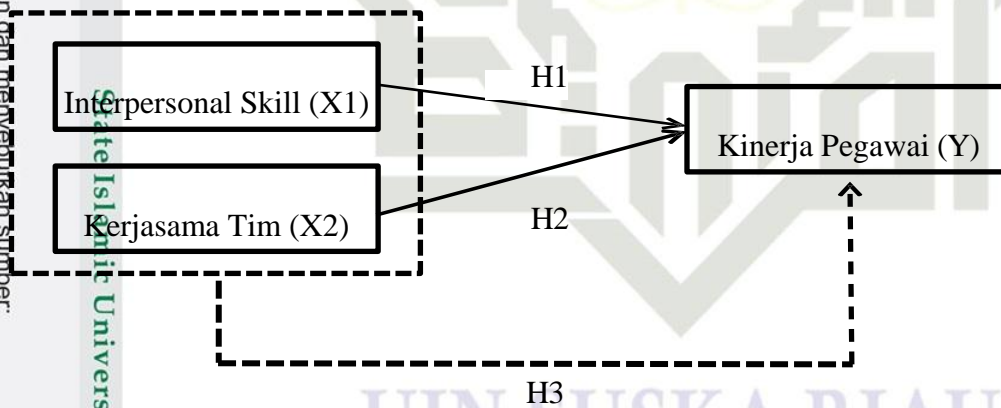


2.7 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, setiap organisasi harus menyadari tingginya keterampilan tenaga kerjanya. Sebuah organisasi atau bisnis membutuhkan tenaga kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Mengingat pengaruh substansial dari elemen-elemen ini terhadap kinerja pegawai, maka sangat penting untuk memantau keterampilan interpersonal dan kerjasama tim pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Agar kerangka kerja penelitian ini lebih mudah dipahami, maka dapat disusun kerangka teori yang didasarkan pada tinjauan dan penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran ini mencakup variabel-variabel berikut: interpersonal skill, kerjasama tim dan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang mengacu pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat digambarkan paradigma sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Wibowo (2018) Kerangka pemikiran yang mengacu pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Gambar :



: Pengaruh Secara Parsial



: Pengaruh Secara Simultan



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

Dalam konteks Manajemen Kinerja, Wibowo (2018) seringkali menekankan bahwa kinerja individual adalah fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) yang didukung oleh lingkungan kerja.

1. Pengaruh X1 terhadap Y (*interpersonal skill* terhadap kinerja)

Pegawai dengan *interpersonal skill* yang baik mampu mengelola konflik, bernegosiasi, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

2. Komunikasi yang efektif memastikan informasi pekerjaan tersampaikan dengan benar, mengurangi kesalahan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja.

2. Pengaruh X2 terhadap Y (kerjasama tim terhadap kinerja)

1. Kerjasama tim yang solid menghasilkan sinergi, dimana hasil yang dicapai tim lebih besar dari penjumlahan hasil kerja individu.

2. Kerjasama tim memungkinkan berbagi pengetahuan dan sumber daya, serta mempercepat penyelesaian tugas yang kompleks, yang berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi.

3. Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

a. Kinerja optimal tercapai ketika pegawai tidak hanya memiliki kemampuan individu (termasuk X1) tetapi juga didukung oleh lingkungan yang mendorong kolaborasi (X2).

b. Kedua variabel ini saling menguatkan, *interpersonal skill* yang baik adalah prasyarat untuk membentuk kerjasama tim yang efektif.

Pada penelitian ini dikaji bahwa variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu variabel *Interpersonal Skill* (X1) dan Kerjasama Tim (X2), variabel



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

dependen (variabel yang mempengaruhi) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

8. Hipotesis

Menurut **Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019)**, Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, atau dugaan sementara yang merupakan konstruksi peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis masih bersifat sementara karena hanya didasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum dikonfirmasi oleh fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan kajian teori dan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang masalah yaitu:

Diduga *interpersonal skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian dengan judul “Pengaruh Interpersonal Skill, Salesmanship Skill dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Medical Representative Area Asahan-Labuhanbatu” Oleh **Inggrid, E.(2020)**. Yang hasilnya menunjukkan bahwa Interpersonal Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Diduga kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infinity Marine di Kota Batam” oleh **Hermanto (2020)**. Yang hasilnya ditemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.



- H3
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diduga interpersonal skill dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perusahaan Gas Negara” oleh **M.Rakhmat (2018)**. Yang hasilnya menunjukkan kompetensi interpersonal dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berikut adalah pandangan utama dari para ahli yang mendukung hipotesis ini.

Sudut Pandang Manajemen Kinerja (Wibowo, 2018)

Pengaruh parsial, jika kemampuan teknis (*hard skill*) pegawai sudah memadai, penambahan *interpersonal skill* akan secara parsial meningkatkan kualitas dan efisiensi hasil kerjanya, terutama dalam konteks pelayanan publik seperti BPJS Ketenagakerjaan

Sudut Pandang Komunikasi Organisasi (Robbins & Judge, 2017)

1. Peningkatan kualitas keputusan komunikasi interpersonal yang efektif antara pegawai dengan atasan atau rekan kerja memastikan informasi mengalir tanpa distorsi. Hal ini penting untuk meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil pegawai saat menghadapi masalah peserta.

C. Sudut Pandang Pelayanan Publik (Parasuraman et al., Model SERVQUAL)

1. Dampak pada kinerja pelayanan, *Interpersonal Skill* yang baik memastikan



layanan disampaikan secara sopan, meyakinkan, dan ramah sehingga meningkatkan performa pelayanan.

1.2 Konsep Operasional Variabel

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

Variabel Bebas (Variabel Independen), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Interpersonal Skill (X1) dan Kerjasama Tim (X2).

Variabel Terikat (Variabel Dependen), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Konsep operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan melalui proses yang efektif dan terukur dalam mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2018)	A. Tujuan B. Standar C. Umpan balik D. Alat atau Sarana E. Kompetensi F. Motif G. Peluang (Wibowo, 2018)	Likert

Variabel Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengumpulan tidak merugikan kepentingan 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 Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Interpersonal Skill (X1)	Keterampilan interpersonal adalah keterampilan memahami diri sendiri maupun orang lain (Stephen P. Robbins.2017)	A. Komunikasi secara efektif, verbal & nonverbal. B. Membangun dan memelihara hubungan sosial yang harmonis. C. Berempati dan mmaahami perspektif orang lain. D. Negosiasi dan penyelesaian konflik. E. Membangun kepercayaan. (Stephen P.Robbins.2017)	Likert
Kerjasama Tim (X2)	Kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama secara harmonis dan sinergis dalam mencapai tujuan bersama. (Robbins & Judge. 2018)	a) Tanggung jawab bersama b) Saling berkontribusi c) Pengarahan kemampuan secara maksimal d) Komunikasi efektif. (Robbins & Judge . 2018)	Likert



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data penelitian, penulis mengambil lokasi penelitian pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota yang beralamat di Jl. Tengku Zaiman Abidin NO.26, Sekip, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dilakukan pada Oktober 2024 hingga bulan 2025.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono: 2025) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh pegawai tetap yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono: 2014) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain maupun dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari buku perpustakaan atau literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan buku-buku dan jurnal dari internet yang berhubungan dengan Pengaruh *Interpersonal Skill* dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.



3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap yang berjumlah 50 orang. Alasan mengambil populasi pegawai tetap pada BPJS Ketenagakerjaan dalam penelitian ini adalah karena pegawai tetap merupakan bagian utama yang menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara konsisten, sehingga karakteristik dan perilaku kerja mereka lebih stabil dan representatif untuk mengukur hubungan variabel tersebut dengan kinerja. Selain itu, pegawai tetap biasanya memiliki pemahaman dan keterlibatan yang lebih dalam pada proses kerja, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan relevan untuk menggambarkan kondisi nyata di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono:2025). Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi. Pada penelitian ini, teknik sampel yang digunakan ialah teknik sensus sampling (Metode Sensus). Metode sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Yang berjumlah 50 pegawai.



3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), metode pengumpulan data adalah langkah yang paling اساسي dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberi tingkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang ingin diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup ataupun terbuka dapat memberikan secara langsung atau dikirim kepada responden secara online (Sugiyono:2025) Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan yaitu dengan kuesioner online menggunakan google form yang dimana kuesioner tersebut akan dikirim secara online dalam bentuk link kepada responden.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini, hanya digunakan lima kategori diantaranya.



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

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang diteliti. Analisis ini menjelaskan data-data responden seperti jenis kelamin, usia pendidikan dan pekerjaan.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang berupa kuesioner kedalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item total correlations) dengan nilai r tabel.

Kriteria penilaian uji validitas yaitu sebagai berikut:

Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan bernilai positif dan dikatakan valid.

Jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.



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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2021), uji reabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten jika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Mengukur seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier bernilai yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik meliputi:

3.7.1 Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, seperti dalam distribusi normal akan mengikuti pola garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika



digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga (Suliyanto, 2011).

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2017). Apabila antar variable independen terjadi korelasi, maka terdapat multikolinearitas. Mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance melalui program SPSS 24. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan menurut waktu (time service) atau ruang (cross section). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi (Suliyanto, 2025).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada penelitian ini dengan menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.



3) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.7. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidak-samaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Uji heteroskedestisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman, jika nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedestisitas (Ghozali, 2021).

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Interpersonal Skill



- β = Koefisien Interpersonal Skill
- X = Kerjasama Tim
- β = Koefisien Kerjasama Tim
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik, dan melakukan pengujian hipotesis dapat memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka;

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara interpersonal skill, kerjasama tim, dan kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Interpersonal skill dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.



3.9.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam penentuan ini adalah sebagai berikut:

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Interpersonal Skill, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

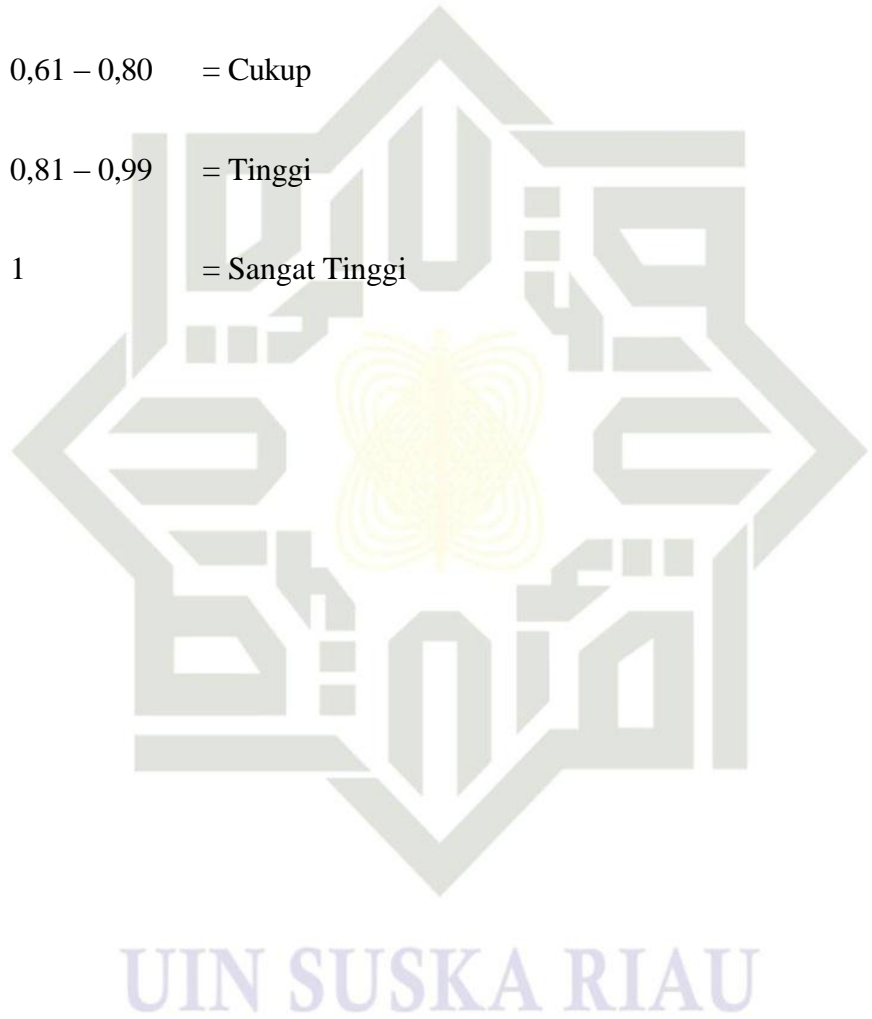
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Suliyanto (2018)** koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai (R^2) yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Jika koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Berikut penjelasan mengenai tingkat korelasi dan nilai R:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

0	= Tidak Berkorelasi
0,1 – 0,20	= Sangat Rendah
0,21 – 0,40	= Rendah
0,41 – 0,60	= Agak Rendah
0,61 – 0,80	= Cukup
0,81 – 0,99	= Tinggi
1	= Sangat Tinggi





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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program public yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi social. BPJS Ketenagakerjaan didasari filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko social ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia.

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.48/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP NO.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.1/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDSJ), diberlakukannya UU No.14,1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Secara kronologis terakhirnya asuransi social tenaga kerja semakin transparan.

Setelah setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.3 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang berkewajiban setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan bumh untuk



mengikuti program ASTEK, terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Yang penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan melalui PP No.36/1995 menetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No.24 Tahun 2011.



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

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat Undang-Undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

4.2 Logo Perusahaan



Gambar 4. 1 Logo Perusahaan

Arti Logo BPJS Ketenagakerjaan :

HIJAU: Warna hijau melambangkan Kesejahteraan



PUTIH:

Warna hijau diharapkan dapat mempresentasikan nilai-nilai pertumbuhan, harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.

Warna putih melambangkan integritas.

Warna putih diharapkan dapat mempresentasikan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai simbol kebaikan.

KUNING:

Warna kuning melambangkan optimisme.

Warna kuning diharapkan dapat mempresentasikan optimism, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik.

BIRU:

Warna biru melambangkan keberlanjutan.

Warna biru diharapkan dapat mempresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, kepercayaan diri, keahlian dan ketahanan jangka panjang.

3.3 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

3.3.1 Visi BPJS Ketenagakerjaan

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

3.3.2 Misi BPJS Ketenagakerjaan

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

a. Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga.



- b. Memberikan rasa aman dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.
Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik.

4. Fungsi dan Tugas Pokok BPJS Ketenagakerjaan

4.1 Fungsi BPJS Ketenagakerjaan

Sesuai dengan amanat dalam Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan empat program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

4.2 Tugas BPJS Ketenagakerjaan

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana yang telah tercantum dalam Undang-Undang No.24/2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan bertugas untuk:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- d. Mengelola dana jaminan social untuk kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.



- f. Menyebarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

5. Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

Adapun kewajiban dari BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta
2. Mengembangkan asset dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
3. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya
4. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai Undang-Undang tentang system jaminan sosial nasional
5. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku
6. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya
7. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun
8. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun
9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum
10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial
11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada pasien dengan tebusan kepada DJSN



4.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bentuk atau bagan pengelompokan pekerjaan yang pembagiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan masing-masing yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, dilihat dari wilayah kerjanya yang begitu luas, maka perusahaan tersebut mempunyai bidang-bidang tugas yang sudah dipersiapkan dengan jelas dan tertata rapi, di bagi sesuai kemampuan dan skil masing-masing individu untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Struktur organisasi terbagi menjadi beberapa bagian meliputi

1. Kepala Kantor Cabang
2. Sekretaris Cabang
3. Bidang Pemasaran
4. Bidang Pelayanan
5. Bidang Keuangan dan Teknologi Informasi
6. Bidang Umum dan SDM

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah:

- a. Kepala Kantor Cabang

Tugas dari kepala cabang adalah mengarahkan, mengevaluasi, dan sebagai nakhoda dalam operasional di kantor cabang, selaras dengan kebijakan dari kantor wilayah, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal sstandar yang berlaku di perusahaan.

Tanggung jawab dari kepala kantor cabang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Menyusun dan memantau implementasi rencana kerja dan anggaran tahunan cabang
 - 2) Mengendalikan kegiatan pembembangan formal dan informal selaras dengan kebijakan kanwil 1, guna memastikan tercapainya target pemasaran
 - 3) Memantau kegiatan pengolahan peserta dicabang 3 guna memastikan tercapainya target peningkatan iuran
 - 4) Mengarahkan dan memantau penyelenggaraan program, manfaat, dan kegiatan pelayanan, guna tercapainya kepuasan pelanggan
 - 5) Memastikan tersedianya dukungan teknologi informasi bagi kegiatan operasional, agar tercapainya kelancaran dan efektivitas pekerja
 - 6) Memantau atau mengevaluasi pengelolaan keuangan untuk menjaga efisiensi penggunaan dana
 - 7) Mengendalikan pengelolaan SDM di kantor cabang, untuk memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai dan untuk menjaga kapabilitas SDM
- b. Sekretaris Cabang
- Sekretaris cabang memiliki tugas melaksanakan penngelolaan administrasi surat menyurat, rapat interen/eksteren, administrasi personil, serta sarana prasarana kerja pada kantor cabang, guna mendukung kelancaran kerja kepala kantor cabang.
- Adapun tanggung jawab sekretaris cabang sebagai berikut:
- 1) Mengatur jadwal acara kegiatan kepala kantor cabang untuk mendukung kelancaran kegiatan



- 2) Menyiapkan bahan atau konsep dokumen (misalnya surat jawaban), untuk mempermudah kepala kantor cabang memberikan respon

- 3) Melaksanakan tata persuratan bagi kepala kantor sehingga dokumen tertata secara sistematis

- 4) Mengelola rapat kepala kantor cabang agar rapat berjalan dengan lancar

- 5) Mengelola dokumen yang berkaitan dengan kepala kantor cabang agar terdokumentasi dan mudah untuk diakses

- 6) Melakukan koordinasi dalam rangka penyediaan perlengkapan kantor, agar kegiatan berjalan lancar dan efektif

- 7) Mengelola komunikasi kepala kantoe cabang baik yang berupa langsung maupun tidak langsung, untuk membantu efektifitas komunikasi.

c. Bidang Pemasaran

Bidang pemasaran bertugas untuk merencanakan program pemaasaran (untuk pengembangan kepesertaan melalui program *Customer Relationship Management* (CRM) cabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, memantau dan membina kinerja *Relationship Officer* (RO) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di cabang tercapai secara efisien.

Bidang pemasaran memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan pemasaran, untuk menjaga efektifitas kerja dan efisisensi biaya di bidangnya



- 2) Menyusun program pemasara(dalam rangka menambah kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi di kanwil
- 3) Mengkoordinasi implementasi program pemasaran dan memantau tingkat pencapaian, untuk memastikan target kepesertaan tercapai secara efektif dan efisien
- 4) Melakukan monitoring terhadap pelayanan administrasi kepesertaan dan menangani keluhan guna menjaga kepuasan peserta
- 5) Memantau kinerja dan membina *relationcip officer* (RO) untuk memastikan telah mengikuti standart dan ketentuan yang berlaku
- 6) Menerapkan *customer relationship managemen* (CRM) sebagaibagian dari program pengelolaan kepesertaan di cabang, untuk memberikan nilai tambah bagi peserta yang sudah terdaftar
- 7) Menyusun laporan kegiatan guna menyusun penyusunan laporankegiatan cabang
- 8) Mengelola implemtasi manajemen risiko di bidangnya

d. Bidang Pelayanan

Bidang pelayanan bertugas merencanakan, mengkoordinasi serta memantau penyelenggaraan dan pelayaan program guna memastikan bahwasanya kegiatan pelayanan berjalan dengan lancar serta memenuhi standart dan kualitas yang di tentukan.

Tanggung jawab bidang pelayanan adalah:

1. Hak Cipta Grindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang pelayanan, guna menjaga efektifitas kerja dan efisiensi biaya dibidangnya
- 2) Mengkoordinasi proses penetapan jaminan, guna memperoleh besaran jaminan yang akurat
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan bagi peserta, agar sesuai dengan standart mutu yang telah di tetapkan
- 4) Mengkoordinasi penyelesaian keluhan peserta, guna meningkatkan kepuasan mereka
- 5) Menyusun lapporan kegiatan guna mendukung penyusunan laporan kegiatan cabang
- 6) Mengelola implementasi manajemen risiko di cabangnya.

e. Bidang keuangan dan teknologi informasi

Bidang keuangan & TI bertugas mengontrol dan mengkoordinasikan kegiatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan teknologi informasi di kantor cabang guna memberi dukungan pada aspek keuangan dan TI bagi kegiatan operasional yang efektif dan efisien

Adapun tanggung jawab dari bidang keuangan & TI adalah:

- 1) Menyususun rencana kerja dan anggara tahunan bidang keuangan dan TI, untuk menjaga efektifitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya
- 2) Mengkompilasi rencana anggaran tiap unit kerja untuk memperoleh acuan dalam pengelolaan dana
- 3) Mengkoordinasikan pengelolaan keuangan agar kegiatan oprasional cabang dapatberjalan dengan lancar, efektif dan efisien



4) Mengkoordinasikan pencatatan transaksi keuangan untuk mendukung penyajian laporan keuangan yang lengkap dan akurat

5) Mengkoordinasikan kegiatan pemenuhan kewajiban perpajakan kantor cabang, untuk memastikan kewajiban pajak telah di penuhi sesuai ketentuan

6) Mengelola penerimaan dan pengeluaran dana yang terkait dengan kepesertaan, guna memastikan akurasi pengelolaan dan untuk ketepatan pencatatan

7) Mengkoordinasikan penyediaan dan pemeliharaan sarana teknologi informasi, sehingga tersedia tepat waktu dan dapat di gunakan tiap hari

8) Mengkoordinasikan pengelolaan dukungan teknologi informasi bagi kegiatan oprasioanal sehingga kegiatan oprasional berjalan secara efektif dan efisien

9) Mengkoordinasikan keamanan pengelolaan sistem jaringan dan keamanan database, sehingga data aman dan untuk menghindari penyalahgunaan akses

10) Menyusun laporan kegiatan guna mendukung penyusunan laporan kegiatan cabang

11) Mengelola implementasi manajemen risiko di bidangnya.

f. Bidang Umum dan SDM

Bidang umum dan SDM bertugas mengkoordinasikan dan mengontrol dan memantau kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan barang dan jasa pemeliharaan aset dan pelayanan umum bagi pegawai, serta hubungan

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

pada aspek SDM & umum bagi kegiatan kelancaran bisnis di kantor cabang,

Adapun tanggung jawab dari bidang umum & SDM adalah:

- 1) Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang umum & SDM untuk menjaga efektifitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya
- 2) Mengelola pemenuhan kebutuhan SDM guna memastikan efektivitas penempatan di cabang sesuai dengan spesifikasi jabatan
- 3) Mengelola kegiatan pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung tercapainya standar kompetensi yang dipersyaratkan
- 4) Memantau kinerja dan mengelola hubungan industrial di lingkungan kantor cabang, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
- 5) Mengelola pemenuhan hak pegawai di kantor cabang dengan mengacu kepada peraturan yang berlaku, sehingga hak dapat diberikan tepat jumlah dan tepat waktu
- 6) Mengelola kegiatan pengadaan barang dan jasa untuk kantor cabang sesuai dengan prosedur yang berlaku, untuk memastikan terpenuhnya kebutuhan pengguna dengan harga yang efisien serta kualitas yang terjamin
- 7) Mengelola sarana dan prasarana kerja sesuai prosedur yang berlaku, untuk keamanan dan optimalisasi asset
- 8) Mengelola pelayanan umum bagi pegawai di kantor cabang untuk mendukung kelancaran kerja
- 9) Mengelola kegiatan komunikasi internal dan eksternal perusahaan untuk menjaga citra perusahaan



- 10) Mengelola database di lingkungan kerja, sehingga data tersedia lengkap, akurat dan terkini

- 1) Menyusun laporan kegiatan guna mendukung penyusunan laporan kegiatan cabang
- 2) Mengelola implementasi manajemen resiko di bidangnya.

4.7 Program BPJS Ketenagakerjaan

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat.

Karakteristik Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebagai berikut:

- a) Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- b) Tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin pemberian manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai bagi pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Kepesertaan perorangan.
- c) Manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis, dan uang tunai untuk pekerja yang mengalami cacat tetap total atau meninggal dunia.

Manfaat dari jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Perlindungan atas risiko Kecelakaan Kerja mulai dari perjalanan pergi, pulang, dan ditempat bekerja, serta perjalanan dinas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b) Perawatan tanpa batas biaya sesuai kebutuhan medis.

Santunan upah selama tidak bekerja (6 bulan pertama 100%, 6 bulan kedua 75%, seterusnya hingga sembuh 50%).

c) Santunan Kematian akibat kecelakaan kerja sebesar 48x upah yang dilaporkan oleh perusahaan (pemberi kerja) atau peserta.

d) Bantuan Beasiswa untuk 1 orang anak. Beasiswa pendidikan bagi satu orang anak dari peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp12 juta.

e) Bantuan untuk kesiapan kembali bekerja. Pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Karakteristik Program Jaminan Kematian adalah sebagai berikut:

- Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- Tujuan penyelenggaraan adalah untuk memberikan santuan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris Peserta yang meninggal dunia.
- Kepesertaan perorangan. Manfaat berupa uang tunai dibayarkan sekaligus.
- Santunan Kematian. Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.



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

e) Santunan Berkala 24 Bulan. Santunan berkala $24 \times \text{Rp}200 \text{ ribu} = \text{Rp}4,8 \text{ juta}$ yang dibayar sekaligus.

Biaya Pemakaman. Biaya Pemakaman sebesar Rp3 juta.

f) Bantuan Beasiswa 1 orang anak diberikan kepada setiap peserta yang telah memasuki masa iur paling singkat 5 tahun yang diberikan sebanyak Rp12 juta.

h) Total Manfaat. Keseluruhan manfaat jaminan kematian yang diterima sebesar Rp36 juta.

5 Jaminan Hari Tua (JHT)

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah dengan hasil pengembangannya.

Karakteristik jaminan hari tua adalah sebagai berikut:

- a) Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib: Prinsip asuransi sosial didasarkan mpada mekanisme asuransi dengan pembayaran iuran antara pekerja dan Pemberi Kerja. Prinsip tabungan wajib didasarkan pada pertimbangan bahwa manfaat JHT berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangan.
- b) Tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin agar Peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- c) Kepesertaan perorangan.
- d) Manfaat berupa uang tunai dibayarkan sekaligus saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.



Manfaat dari jaminan hari tua adalah sebagai berikut:

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila:

- 1) Meninggal dunia.
- 2) Cacat tetap total
- 3) Peserta mencapai usia 56 tahun.
- b. Manfaat JHT sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Diambil max 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun.
- (2) Diambil max 30 % dari total saldo untuk uang perumahan.

6. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, dan meninggal dunia. Manfaat dari jaminan pensiun adalah peserta memperoleh sejumlah uang setiap bulan ketika peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, dan bagi yang meninggal dunia uang akan diberikan kepada ahli waris.

Manfaat dari dari jaminan pension adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat pension hari tua , berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara



dengan 180 bulan) saat memasuki usia pension sampai dengan meninggal dunia.

Manfaat pension cacat, berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi pesertadan density rate minimal 80%).

Manfaat pension janda, berupa uang tunai yang diberikan kepada janda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan).

4.8 Hak dan Kewajiban Peserta BPJS Ketenagakerjaan

4.8.1 Hak Peserta BPJS Ketenagakerjaan

- Mendapatkan perlindungan jaminan sosial sesuai dengan program yang diikuti, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension dan jaminan kematian.
- Mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat dan sesuai dengan kebutuhan.
- Mendapatkan informasi terkait hak, kewajiban serta prosedur pengajuan klaim.
- Berhak mendapatkan pemeriksaan dan pengobatan jika mengalami kecelakaan kerja.
- Menerima santunan atau manfaat finansial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

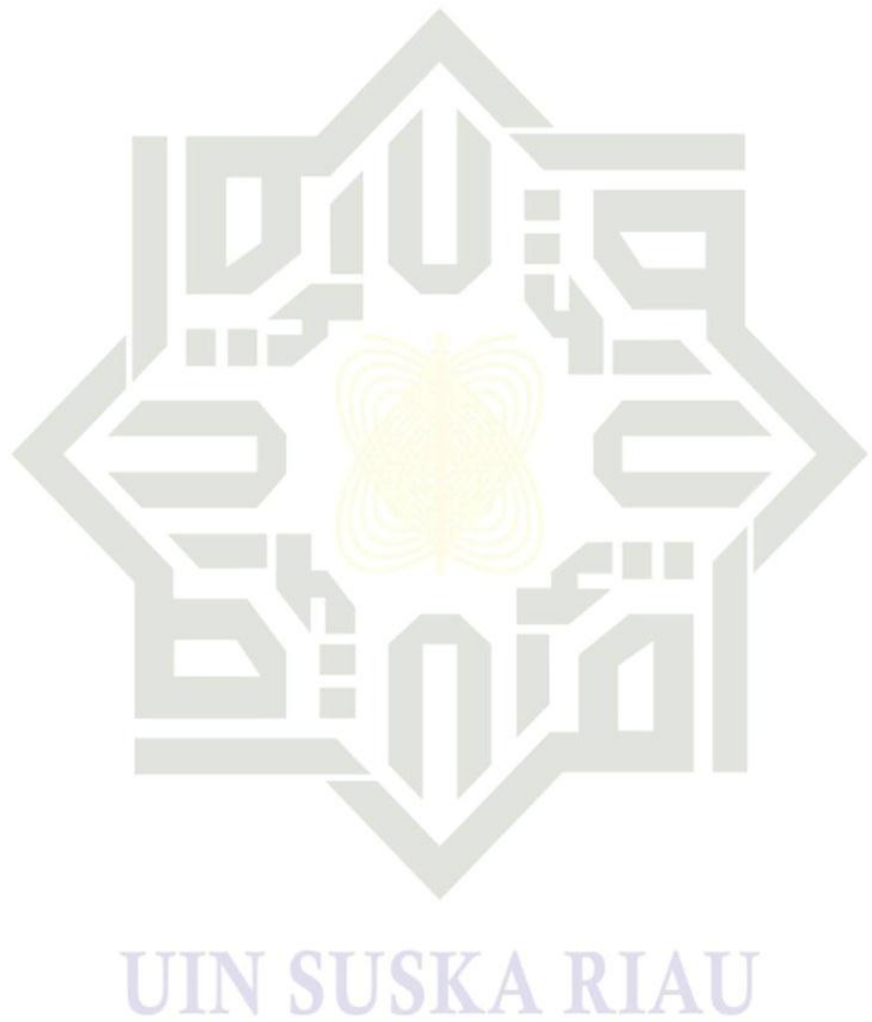
4.8.2 Kewajiban Peserta BPJS Ketenagakerjaan

- Membayar iuran setiap bulan sesuai dengan program yang diikuti dengan besaran yang telah ditetapkan.

- b. Melaporkan setiap perubahan data pribadi dan data ketenagakerjaan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- Mematuhi prosedur klaim dan persyaratan administrasi yang telah ditetapkan.
- Memanfaatkan hak layanan dengan cara yang benar dan tidak melakukan penyalahgunaan.

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.





BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Secara parsial Interpersonal Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung ($2,362$) $>$ t tabel ($2,011$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Interpersonal Skill memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

b. Secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung ($2,937$) $>$ t tabel ($2,011$) dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

c. Secara simultan Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.



- d. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) nilai R square sebesar 0,790 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Interpersonal Skill dan Kerjasama secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 78% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut:

Interpersonal Skill berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, oleh karena itu, disarankan harus ada pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan interpersonal pegawai agar komunikasi dan hubungan antar pegawai semakin efektif yang berdampak positif terhadap kinerja. Contohnya seperti melakukan mentor/ coaching yaitu dengan menunjuk beberapa pegawai senior yang memiliki *interpersonal skills* sangat baik untuk menjadi mentor (coach) bagi pegawai yang baru atau yang memerlukan perbaikan di area tertentu. Selain itu bisa juga dengan melaksanakan latihan mendengar 30 detik untuk meningkatkan fokus pendengaran dan memvalidasi perasaan peserta.

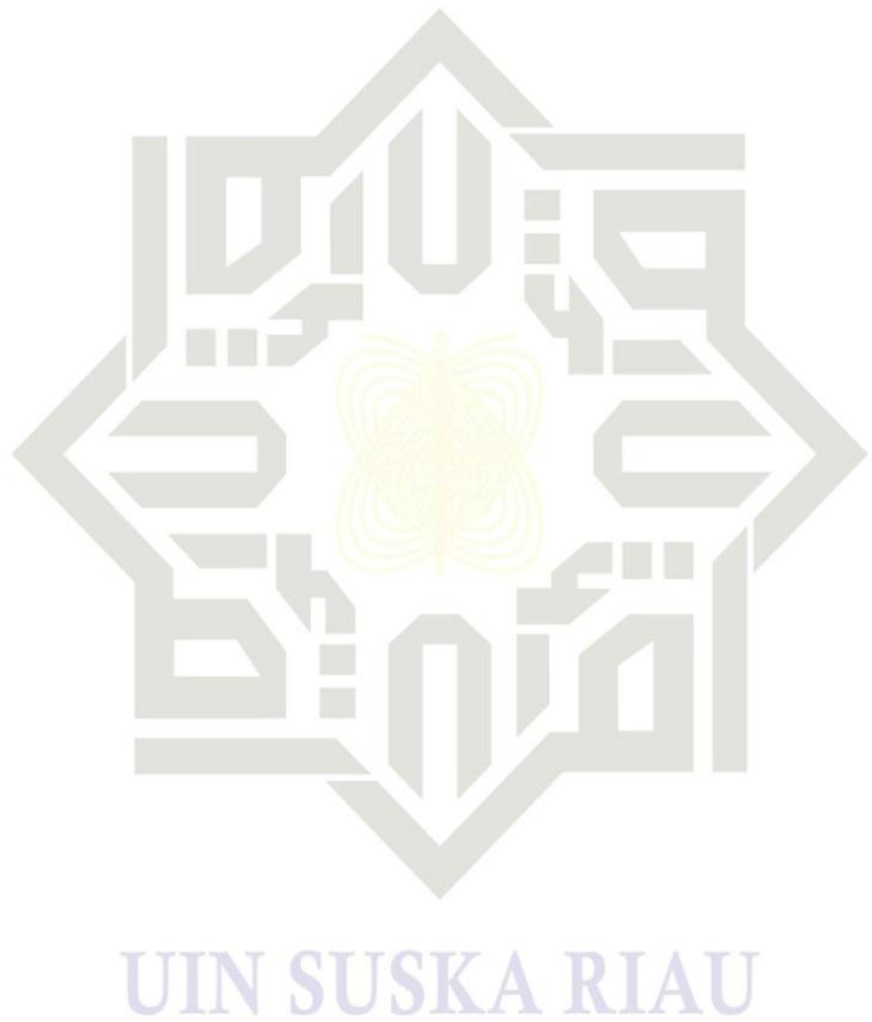
Diharapkan kepada instansi untuk menerapkan rapat 15 menit (*daily stand-ups*) bagi tim yang bekerja sama untuk membahas tentang kegiatan hari sebelumnya, hari ini, dan apa saja hambatan, tujuannya untuk menghindari adanya keterlambatan dalam proses kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan memperluas penelitian ini dengan melakukan perluasan variabel penelitian dengan faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kompetensi, atau kepemimpinan agar mendapatkan

gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk menguji pengaruh variabel interpersonal skill dan kerjasama tim pada organisasi atau sektor lain untuk melihat generalisasi hasil penelitian dan perbedaan karakteristik organisasi.

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.



DAFTAR PUSTAKA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Al-Qur'an surah At-Taubah : 109, Al-Qur'an dan terjemahannya Tafsir Ringkas Kementrian Agama RI.
2. Al-Qur'an surah Asy-Syura : 40, Al-Qur'an dan terjemahannya Tafsir Ringkas Kementrian Agama RI.
3. Al-Qur'an surah Al-Maidah : 2, Al-Qur'an (C, 2021) (R, 2021) dan terjemahannya Tafsir Ringkas Kementrian Agama RI
- Andari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media
- Ardian, Anjur Perkasa. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatra Utara (UINSU).
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kartor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics Journal*, 1(1),70-89.
- Astuti, E. D., Rosita, & Zaena, R. R. (2023). The Role of Commitment, work ethos and competence on employee performance in sharia commercial bank. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi)*, 9(2), 523-529.
- Azzahra, N F. (2024). *Pengaruh Interpersonal Skill Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Matahari Departement Store Pekanbaru*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- C. D. S. (2021). *Keterampilan Interpersonal Pengembangan Pribadi Berintegritas Dan Kerjasama Menyenangkan*. Prenada Media.
- Deltha Inka Fristky, E. S. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang*. Jurnal Ilmiah MEA.
- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- State Islamic University of Sunan Kalijaga Kasim R



Enny Diah Astuti, (2023). *Keterampilan Interpersonal Skill dalam Dunia Kerja*. Cakrawala : Junal Pengabdian Masyarakat Global.

Enri San. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan.

Febriani, R., & Hardjati, S.(2019). The power of interpersonal communication skill in enhancing service provision. *Journal of Social Science Research*, 14, 3192-3199.

Febry Jain Andjar, A. J. (2024). *The Influence of Interpersonal Skills On Employee Performance Trought Teamwork and Employee Work Capability (Case Study at the West Papua Regional Secretariat)*. Bulletin of Science Education.

Follet, M. P. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *Jurnal manajemen Branchmark Universitas Bhayangkara*, 3(3), 39-50.

Gabriella Putri, A. G. (2023). *Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (ed. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haniiruddin. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi.

Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Masitoh, N., & Kusmayadi, D. (Eds.). (2023). *Interpersonal Skill*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-456-1.

Maulina, I. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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

Melik, Asmike, dan Putri Oktavia Sari. (2022). *Implementasi Nilai-Nilai Al-Qur'an dalam Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Inspirasi Ilmu.

Nadhy Diani Putri, M. I. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Telkom Akses Parepare*. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi.

Nia Kumala Devi, B. T. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Pegadaian Konator Wilayah V Manado*. Jurnal EMBA.

Nohritar, Y. M. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung*. Journal Of Science Education and Management Business.

Oktaviana Luruk, N. P. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Sub ULP Betun*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Pandelaki, R. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Skripsi)*. Universitas Putera Batam. Diakses dari Repository Universitas Putera Batam.

Pandita, D. D. (2021). *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*.

Rahmadhani, R. (2024). *Pengaruh Etos Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatcherry Kampar*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rahmi, A. F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) Cabang Pekanbaru Kota*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Risnawati. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Metro Riau Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu



Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. Revisi). Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sullyanto. (2025). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (ed. revisi). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- (2018). *Metodologi Penelitian Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sulharni, S. (2024). Riset Perkembangan Penelitian Tentang Kerjasama Tim (teamwork) selama 5 Tahun terakhir pada jurnal online. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 1311-1320.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peraan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 8(1), 1-2.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam Adara*, 9(2).
- Sutarman, A. A. (2024). *Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja*. Jurnal Ekomania.
- Syafrizal Roid. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wello, M. B., & Novia, L. (2021). *Developing Interpersonal Skills: Mengembangkan Keterampilan antar Pribadi*. Jawa Timur: CV Beta Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ketiga). Jakarta: Rajawali Pers. ISBN 978-979-769-130-1.

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

Widoyono. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widoyono. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Widoyono. (2018). *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.

Widayanti. (2024). *Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Koperasi dan Ukm Perindustrian Perdagangan*. Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen.

Widayanti. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Widhaputri, E. A. (2020). *Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan*. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(2). 1-7.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Interpersonal Skill Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan, saya Athirah Soumus Mahasiswa S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan program (S1) yang berjudul “Pengaruh Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota”.

Segala informasi yang diberikan kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk bisa membantu saya mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini.

Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Petunjuk : Berilah tanda (√) untuk pilihan yang paling sesuai dengan diri anda.

1. Nama :



2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

3. Pendidikan : _____

4. Masa Kerja : _____

5. Pendapatan : ☐ < Rp. 1.000.000,-
☐ Rp. 1.000.000,- s/d Rp.5.000.000,-
☐ Rp. 5.000.000,- s/d Rp. 10.000.000,-

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan Jawaban :

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Pernyataan

Variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.					
3	Saya menerima umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk meningkatkan kinerja saya.					
4	Saya mendapatkan alat dan sarana yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

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

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki keahlian / skill yang cukup untuk menjalankan tugas saya.					
2	Saya terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi demi kemajuan karir.					
3	Saya mendapatkan peluang yang adil untuk berkontribusi dalam berbagai proyek dan tugas penting dalam perusahaan.					

Variabel X1 (Interpersonal Skill)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan menggunakan bahasa tubuh yang tepat.					
2	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja / nasabah secara konsisten.					
3	Saya akan memberikan perhatian yang baik pada lawan bicara.					
4	Saya berusaha memecahkan masalah/konflik tanpa merugikan pihak lain.					
5	Saya dapat dipercaya untuk menjaga rahasia dan informasi penting yang diberikan kepada saya.					

Variabel X2 (Kerjasama Tim)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dan anggota tim bertanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2	Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan tim.					

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

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dan anggota tim saling memberikan arahan dan dukungan agar kemampuan masing-masing dapat optimal..					
2.	Saya merasa mudah untuk menyampaikan pendapat dan menerima masukan dari anggota tim lainnya.					

Tabel Data Tabulasi Variabel Interpersonal Skill (X1)

No	Interpersonal Skill (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1.	5	5	5	5	5	25
2.	5	5	5	5	5	25
3.	5	5	5	4	5	24
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	4	20
6.	5	5	5	5	5	25
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	5	4	4	4	21
9.	4	4	5	4	5	22
10.	4	4	5	4	5	22
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	5	4	5	22
13.	5	5	5	5	5	25
14.	4	4	5	4	5	22
15.	4	4	5	5	5	23
16.	4	4	5	5	5	23
17.	5	5	5	5	5	25
18.	4	4	5	4	4	21
19.	4	4	5	4	5	22
20.	4	4	4	4	4	20
21.	4	4	4	4	5	21
22.	5	5	5	4	4	23
23.	4	4	4	5	5	22
24.	5	4	5	5	4	23
25.	4	4	5	5	5	23

26.	4	4	5	4	5	22
-----	---	---	---	---	---	----

No	Interpersonal Skill (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
27.	5	4	5	4	5	23
28.	4	4	5	4	4	21
29.	4	4	4	4	5	21
30.	5	4	4	4	5	22
31.	4	4	5	4	5	22
32.	4	4	4	5	4	21
33.	4	4	4	5	5	22
34.	4	4	4	5	5	22
35.	4	4	4	3	5	20
36.	4	4	4	4	5	21
37.	4	4	4	4	5	21
38.	4	4	5	4	5	22
39.	4	4	5	4	5	22
40.	4	4	4	5	4	21
41.	4	4	5	4	5	22
42.	4	4	4	4	5	21
43.	4	4	4	4	5	21
44.	4	4	5	5	5	23
45.	4	4	4	4	5	21
46.	4	4	5	4	4	21
47.	4	4	5	5	5	23
48.	4	4	5	4	5	22
49.	4	4	5	4	5	22
50.	4	4	4	4	5	21

Tabel Data Tabulasi Variabel Kerjasama Tim (X2)

No	Kerjasama Tim (X2)				Total
	P1	P2	P3	P4	
1.	5	5	5	5	20
2.	5	5	5	5	20
3.	5	5	5	4	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.	5	5	5	4	19
No	Kerjasama Tim (X2)				
	P1	P2	P3	P4	Total
5.	5	5	5	5	20
6.	5	5	5	5	20
7.	4	4	4	4	16
8.	4	4	5	4	17
9.	4	4	5	4	17
10.	4	4	4	5	17
11.	4	4	4	4	16
12.	4	4	5	4	17
13.	4	5	4	5	18
14.	5	4	5	4	18
15.	5	4	5	3	17
16.	4	4	5	4	17
17.	4	5	4	4	17
18.	4	5	5	4	18
19.	5	4	5	4	18
20.	4	4	4	4	16
21.	5	4	5	4	18
22.	5	4	5	4	18
23.	4	5	5	4	18
24.	5	5	5	5	20
25.	5	4	5	4	18
26.	5	5	5	5	20
27.	4	4	5	4	17
28.	4	4	5	5	18
29.	4	5	4	4	17
30.	4	4	5	5	18
31.	5	4	5	5	19
32.	5	4	4	4	17
33.	5	4	5	4	18
34.	5	4	5	5	19
35.	4	5	3	4	16
36.	4	4	5	4	17
37.	4	4	5	5	18
38.	4	4	4	4	16
39.	4	5	5	4	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

40.	5	4	5	5	19
41.	5	4	4	4	17

No	Kerjasama Tim (X2)				
	P1	P2	P3	P4	Total
42.	5	4	5	4	18
43.	5	5	5	3	18
44.	5	4	4	4	17
45.	5	4	5	4	18
46.	4	4	5	4	17
47.	4	4	5	5	18
48.	5	4	5	4	18
49.	5	5	4	5	19
50.	5	4	5	4	18

Tabel Data Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	5	5	4	4	5	5	5	33
3.	5	4	5	4	5	5	5	33
4.	5	5	5	4	5	4	5	33
5.	5	5	5	4	4	5	5	33
6.	5	5	5	5	5	5	5	35
7.	4	4	4	4	4	4	4	28
8.	4	4	5	5	5	5	5	33
9.	4	5	5	5	4	5	4	32
10.	5	5	4	5	5	5	5	34
11.	3	4	4	4	4	4	4	27
12.	5	4	5	5	4	5	5	33
13.	4	5	4	5	4	5	5	32
14.	5	5	4	4	5	4	5	32
15.	5	5	5	5	4	5	4	33
16.	4	4	5	4	5	5	5	32
17.	5	3	5	4	5	4	5	31
18.	5	5	4	5	4	5	4	32
19.	4	4	5	5	5	5	5	33

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

20.	4	4	4	4	4	4	4	28
21.	5	5	4	5	5	5	5	34
Kinerja Karyawan (Y)								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
22.	5	4	5	4	5	5	5	33
23.	5	5	5	4	5	4	4	32
24.	5	5	5	5	4	5	5	34
25.	5	5	4	5	4	5	5	33
26.	5	5	4	4	5	4	5	32
27.	5	4	5	5	5	4	5	33
28.	5	5	4	5	4	5	4	32
29.	5	4	5	4	4	4	5	31
30.	5	5	5	5	5	5	5	35
31.	4	5	4	5	5	4	5	32
32.	5	5	5	5	4	5	4	33
33.	4	5	4	5	5	5	5	33
34.	5	5	5	5	4	4	5	33
35.	5	4	4	5	5	5	5	33
36.	5	5	5	4	5	5	5	34
37.	5	4	4	4	4	5	4	30
38.	4	5	5	4	5	4	5	32
39.	4	5	5	4	5	5	4	32
40.	5	5	4	4	4	5	5	32
41.	4	4	5	5	5	4	5	32
42.	5	5	5	5	5	5	4	34
43.	4	5	5	4	5	5	5	33
44.	5	5	4	5	5	4	4	32
45.	5	5	5	4	4	4	5	32
46.	5	4	4	5	5	5	4	32
47.	4	5	4	5	5	5	5	33
48.	5	5	5	4	4	5	5	33
49.	5	5	5	4	5	5	5	34
50.	5	5	4	4	5	4	4	31

Lampiran 3

UJI VALIDITAS

1. Interpersonal Skill (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,757**	,335*	,331*	,072	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,019	,618	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,757**	1	,276	,320*	,020	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000		,052	,023	,893	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,335*	,276	1	,193	,210	,653**
	Sig. (2-tailed)	,017	,052		,179	,143	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,331*	,320*	,193	1	,078	,634**
	Sig. (2-tailed)	,019	,023	,179		,593	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,072	,020	,210	,078	1	,430**
	Sig. (2-tailed)	,618	,893	,143	,593		,002
	N	50	50	50	50	50	50
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. Kerjasama Tim (X2)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,069	,291*	,033	,615**
	Sig. (2-tailed)		,632	,041	,819	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,069	1	-,107	,178	,489**
	Sig. (2-tailed)	,632		,462	,216	,000

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

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini di luar izin atau ijin resmi.

		N	50	50	50	50	50
Correlations							
			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.TOTAL
2.3	Pearson Correlation		,291*	-,107	1	,071	,554**
	Sig. (2-tailed)		,041	,462		,626	,000
	N		50	50	50	50	50
2.4	Pearson Correlation		,033	,178	,071	1	,592**
	Sig. (2-tailed)		,819	,216	,626		,000
	N		50	50	50	50	50

3. Kinerja (Y)

Correlations								
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.TOTAL
Y.1	1	,196	,102	,025	-,006	,130	,103	,493**
		,172	,480	,862	,964	,369	,476	,000
	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	,196	1	-,090	,143	-,037	,182	-,008	,448**
	,172		,535	,321	,799	,205	,953	,001
	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	,102	-,090	1	-,088	,085	,074	,239	,407**
	,480	,535		,545	,557	,612	,095	,003
	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	,025	,143	-,088	1	-,010	,325*	-,017	,434**
	,862	,321	,545		,946	,021	,904	,002
	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	-,006	-,037	,085	-,010	1	-,040	,297*	,392**
	,964	,799	,557	,946		,783	,036	,005
	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	,130	,182	,074	,325*	-,040	1	,083	,540**
	,369	,205	,612	,021	,783		,567	,000
	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	,103	-,008	,239	-,017	,297*	,083	1	,507**
	,476	,953	,095	,904	,036	,567		,000
	50	50	50	50	50	50	50	50

UJI REABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,623	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,284	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,375	7

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33534769
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,066
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Penutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Penutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. **Interpersonal Skill (X1)**
2. **Kerjasama Tim (X2)**
3. **Kemeraja (Y)**

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

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,628	3,595		4,625	,000		
	X1 (Interpersonal)	,260	,152	,233	1,718	,092	,812	1,232
	X2 (Kerjasama)	,562	,190	,401	2,952	,005	,812	1,232
a. Dependent Variable: Y.(Kinerja)								

a. Dependent Variable: Y.(Kinerja)

UJI AUTOKORELASI

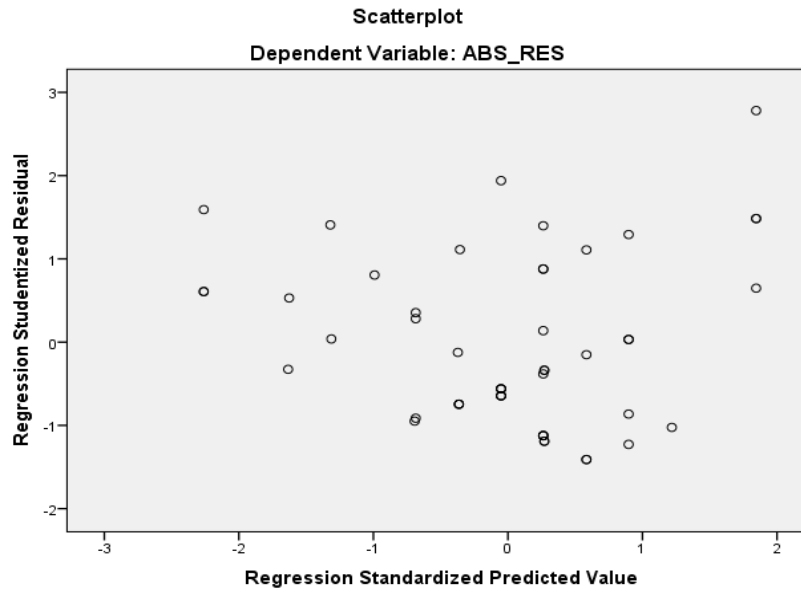
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,661 ^a	,437	,399	1,21231	1,903

a. Predictors: (Constant), X1, X2.
 b. Dependent Variable: Y.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,704	2,131		3,615
	Interpersonal Skill (X1)	-,115	,090	-,188	-1,280
	Kerjasama Tim (X2)	-,233	,113	-,303	-2,065

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16,628	3,595		4,625
	Interpersonal Skill (X1)	,260	,152	,233	1,718
	Kerjasama Tim(X2)	,562	,190	,401	2,952

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI PARSIAL (UJI T)

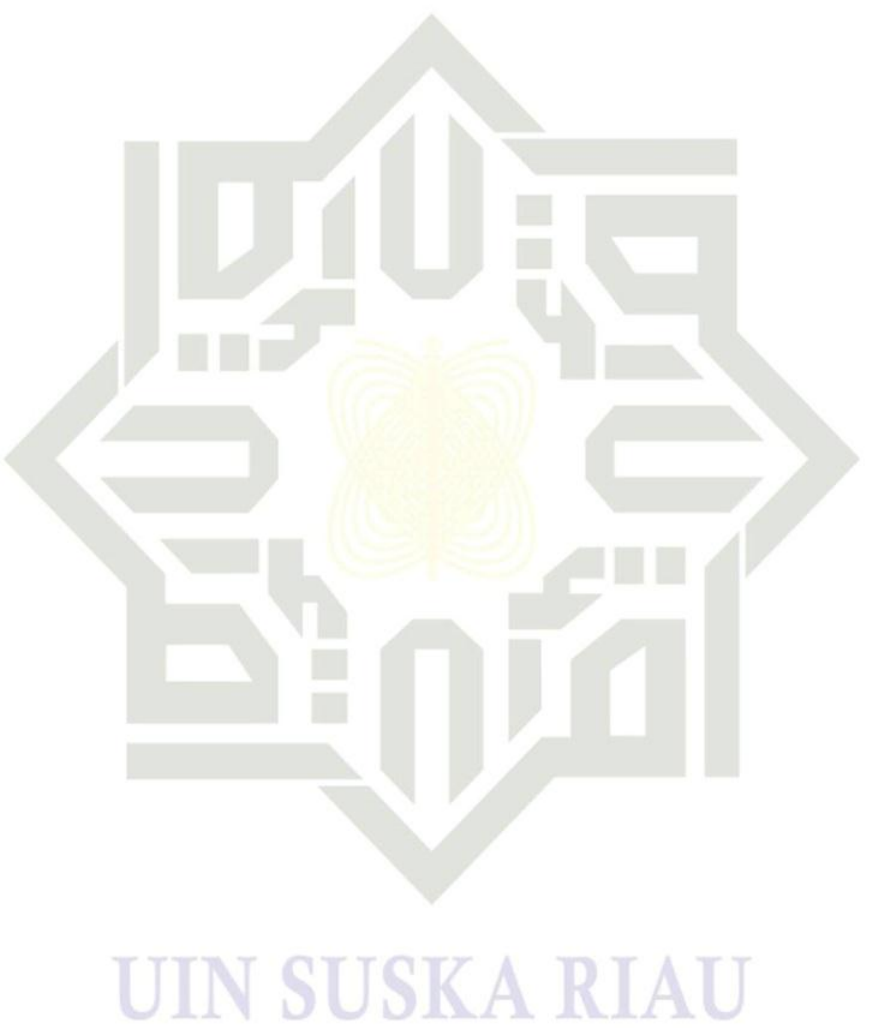
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,628	3,595		5,625
	Interpersonal Skill (X1)	,260	,152	,233	2,718
	Kerjasama Tim (X2)	,562	,190	,401	2,952
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	36,805	2	18,403	9,899
	Residual	87,375	47	1,859	
	Total	124,180	49		
Dependent Variable: Kinerja (Y)					
Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X2), Interpersonal Skill (X1)					

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,774	1,035
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X2), Interpersonal Skill (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y).				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dokumentasi

1. Hak



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

ia mencantumkan dan menyebutkan sumber:

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU