



UIN SUSKA RIAU

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

Ajukan 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



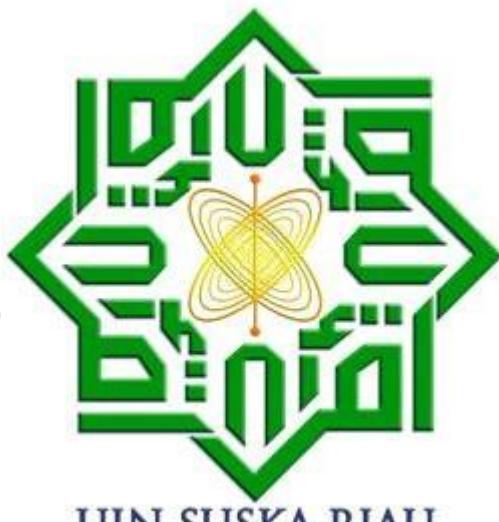
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak s

menyebutkan sumber:
miah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ni dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
Dilanggar Undang-Undang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak s

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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


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

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL



DR. DESRIB MIFTAH, 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

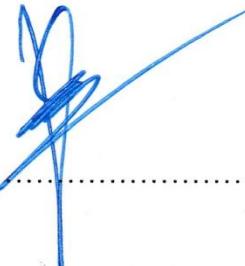
Ketua

Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003



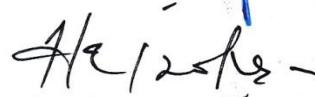
Sekretaris

Hj. Desvi Emty, M.Si
NIP. 19621231 198903 2 040



Pengaji 1

Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si
NIP. 19760910 2009012 003



Pengaji 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 SOUMUS
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 besedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 6 DECEMBER 2025
embuat pernyataan



ATHIRAH SOUMUS
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 29,6% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Sedangkan sisa nya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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



UIN SUSKA RIAU

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 0.581 or 58%, indicating that the variables Interpersonal Skills and Teamwork contribute 22% to Employee Performance at the BPJS Ketenagakerjaan Office, Pekanbaru City Branch. Meanwhile, the remaining 70.4% is influenced by other variables not examined in this study.

ABSTRACT

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

BY:

ATHIRAH SOUMUS

12070122113

UIN SUSKA RIAU

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

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



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum 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 penulis tetap tercerahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW serta salam yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan ke jaswatan khasanah dalam hidup yang terang benderang.

Alhamdulillah hirabbil 'alamin penulis telah menyelesaikan penelitian skripsi yang

“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 dua pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Sultan Syarif Kasim. Penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat sulit sebagaimana yang diharapkan tanpa bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan 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 suatu masalah.



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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN SUSKA RIAU.

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

3. Dilarang mengelupas hak cipta tulis ini tanpa izin UIN SUSKA RIAU.

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.

4. Dilarang mengelupas hak cipta tulis ini tanpa izin UIN SUSKA RIAU.

Bapak 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. Dilarang mengelupas hak cipta tulis ini tanpa izin UIN SUSKA RIAU.

Bapak 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. Dilarang mengelupas hak cipta tulis ini tanpa izin UIN SUSKA RIAU.

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. Dilarang mengelupas hak cipta tulis ini tanpa izin UIN SUSKA RIAU.

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



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

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

Adik-adik tersayang Hurun Iin Soumus dan Muhammad Rizieq Soumus yang selanjutnya mendukung dengan selalu memngirimkan 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	xii
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 Kinerja 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 Data 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 Reabilitas	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 Herteroskedastisitas	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
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
5.7 Pembahasan.....	81
7.1 Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Kinerja Pegawai Padat Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota	81
7.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Padat Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota	82
7.3 Pengaruh Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Koantor 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

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota Tahun 2025	1
Tabel 1 Target dan Realisasi Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan (Nasional)	2
Tabel 1 Data Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota	3
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5 Hasil Karakteristik responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5 Hasil Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 5 Hasil Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Pendapatan	65
Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Interpersonal Skill	65
Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Tim	66
Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	68
Tabel 5 Uji Validitas	70
Tabel 5 Uji Realibilitas	71
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	78
Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

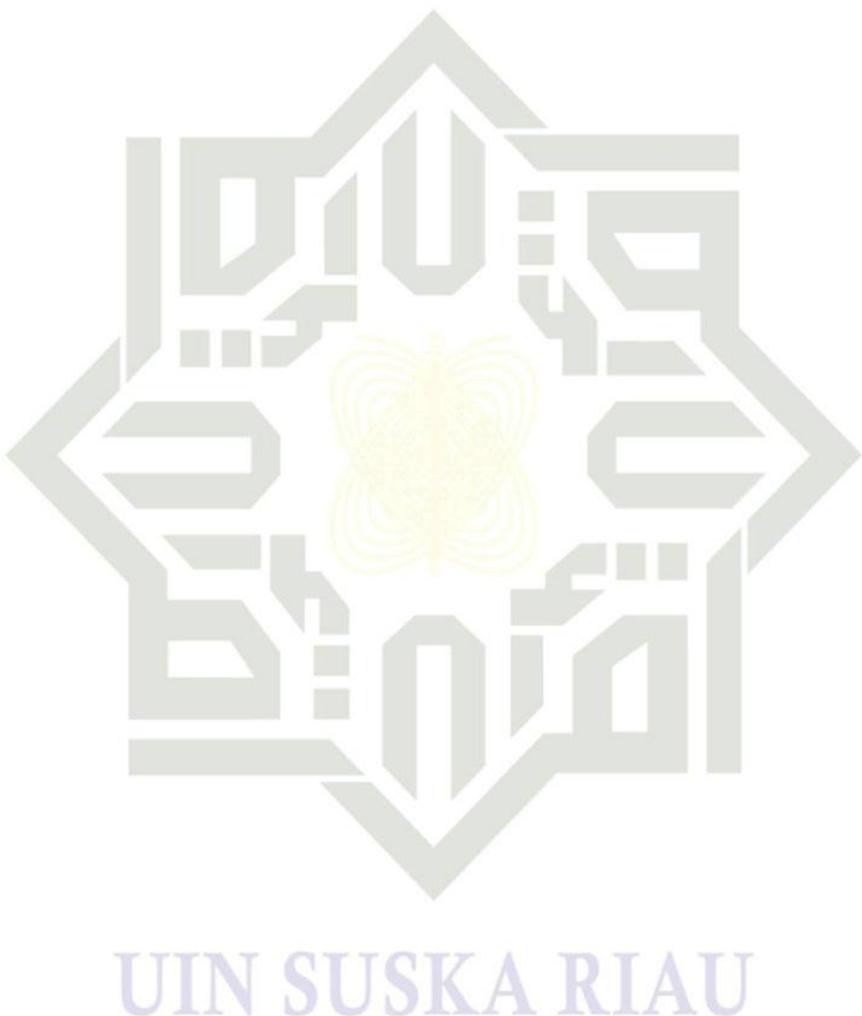
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar Pemikiran.....	28
Gambar Perusahaan	46
Gambar skedastisitas.....	75

Hak Cipta Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

11 Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya 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

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

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 hingga 10 perusahaan baru per bulannya. Sedangkan target akuisisi BPU (Bukan Penerima Penerimaan) 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)

Periode	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	-

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 Ifama Christina Pasaribu sebagai Penata Operasional Cabang, beliau menjelaskan bahwa



penilaian kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan diukur dengan aplikasi yang bernama KPI (Performance Indicator). KPI ini dibagi menjadi 2 yaitu KPI individu dan KPI Kantor (Kantor Cabang). Yang artinya, penilaian KPI individu mempengaruhi KPI Kantor Cabang. Dan masih ada di dapat pegawai yang tidak mencapai target akuisisi yang telah ditetapkan, sehingga mempengaruhi kinerja pada kantor cabang. Hal ini di dukung oleh 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 mempunyai keterampilan pekerjaan sesuai dengan kemampuan namun pada kenyataannya penilaian kinerja mengalami fluktasi 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



faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal seperti keterampilan, faktor kepimpinan, 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 komunikasi 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 Penata Operasional 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



para pegawai memiliki pekerjaan yang berkaitan antara bidang satu dengan tugas lainnya. Contohnya adalah pegawai bidang pelayanan dan pengendalian Pegawai bidang pelayanan dan pengendalian operasional memiliki tugas yang sebagian besar mereka melakukan kerjasama, yaitu apabila ada pengajuan klaim yang mengharuskan mereka melakukan kerjasama, maka selain bidang pelayanan yang menyetujui ajuan klaim, dibutuhkan pula 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 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 kantor cabang menciptakan efek domino dimana kegagalan organisasi mempengaruhi langsing kantong, prospek karir, dan kesejahteraan psikologis setiap pegawai yang bekerja di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian 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:

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

13 Fujian Penelitian

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

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

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

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

tanpa ran, : 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 dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

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.

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



1.5 Sistematika Penulisan

2. Dijelaskan 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 sistematisika 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 mencantumkan sumber.
 2. Dilarang mengutip seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah suatu proses dan seni yang dimana proses dapat diartikan sebagai langkah-langkah yang sistematis untuk pencapaian tujuan dan dikatakan seni karena 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 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 Department.

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

bagaimana seorang manajer menggali dan mengetahui potensi yang dimiliki oleh anggota organisasinya, 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 mengukur dan menganalisa pemikiran mengenai cara menggerakkan manusia agar produktif.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Perencanaan
- Pengorganisasian

au.	Pengarahan	
	Pengembangan	
	Evaluasi kinerja	Satu
	Kompensasi	Dua

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.

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

21.4 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 prinsipnya hal yang sangat berperan penting dari perusahaan dalam mencapai tujuan dengan optimal adalah dengan memulai dari hal yang sangat menunjang terwujudnya tujuan yang sudah ditentukan perusahaan, yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting pada perusahaan 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:

- Pendekatan Strategis
- Pendekatan Kinerja
- Pendekatan Sosial
- 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 kineria pegawai yaitu:

Faktor Personal, yang mencakup keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu

Faktor Kepemimpinan, yaitu kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan dari manajer atau pemimpin tim.

- c. Faktor Tim, berupa dukungan dari rekan sekerja.
- d. Faktor Sistem, yaitu sistem kerja dan fasilitas yang disediakan organisasi.
- e. Faktor Kontekstual Situasional, seperti tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3.2. Indikator Kinerja Pegawai

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

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

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

c. Informasi, 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 dengan masalah.

ajaran islam seseorang individu diharapkan harus mandiri. Dengan kata lain, menurut ajaran islam manusia harus memenuhi kebutuhannya sendiri dengan berusaha dan bekerja meskipun 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 merupakan sumber motivasi yang sangat baik bagi umat Islam. Seorang muslim mengalih fungsikan hal itu untuk kebutuhan keseharian. Dengan mengalih fungsikan hal itu untuk kebutuhan keseharian, ia sedang beribadah kepada Allah dan itu saja sudah memberi motivasi yang kuat dan menjadikan dirinya tidak bergantung pada keuntungan yang lebih besar, tetapi mencakup kenyataan bahwa bekerja adalah perbuatan moral yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kesuksesan nyata 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-Tauhid: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَرَدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) 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 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 berhasilnya sebuah tugas atau sebaliknya. Dilarang mengutip hanya sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa melalui proses pengutipan yang wajar dan benar. **Enny Diah Astuti et al. (2023)** mendefinisikan keterampilan interpersonal sebagai kemampuan untuk mengenali dan menanggapi secara tepat perasaan, sikap, perilaku, serta 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.

Febrianita & 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, kesanggupan, dan kekuatan. Skill atau kemampuan dapat diukur berdasarkan kesuatu masalah.

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.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Interpersonal Skill

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

- Mengenal diri sendiri terlebih dahulu agar dapat menilai dan mengelola perilaku dalam berinteraksi.

 - Pengalaman sosial yang membentuk kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi.
 - Kepercayaan diri dan motivasi dalam berkomunikasi.
 - Kemampuan mendengarkan aktif dan empati untuk memahami orang lain.
 - Lingkungan sosial dan budaya yang membentuk norma komunikasi.

Indikator Interpersonal Skill

Menurut **Masitoh, Noneng, dan Dedi Kusmayadi (2020)**, indikator *interpersonal skill* (keterampilan interpersanal) 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

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

وَجَزُوا سَيِّئَاتِهِ مِثْلًا فَمَنْ عَفَ 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 (stanggungan) 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 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa persetujuan penerbit.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2017) kerjasama tim adalah keterlibatan diri anggota organisasi yang bekerja sama secara terintegrasi untuk mencapai 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 menciptakan sinergi dan kinerja organisasi.

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

Menurut **Habibie, Musriha & Negoro (2017)** kerjasama tim adalah suatu 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 menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama 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.

2.4.2 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:

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



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

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

Indikator Kerjasama Tim

Dr. Lijan Poltak Sinambela (2017) menetapkan indikator-indikator

sebagai berikut:

Ranggung 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.

Kerjasama Tim dalam Perspektif Islam

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

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

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

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



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 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.

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

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.

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. Rakhrmat 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).

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian	
Has Cipta Diliindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak menggantikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Salamat Amnari, M. Uhaib As Adi Akhmad Nikhrawi Hamdie Jurnal ePrints UIN Suska Riau 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
3	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.

Hasil Cipta Diliindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak menggikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Nama Peneliti (Tahun) Nawal Ika Susanti Jurnal Mafla (2023)	Judul Penelitian Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)	Variabel Penelitian Independen: Keterampilan Interpersonal (X1) Etos Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan & Perbedaan 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 Hasil penelitian menunjukkan Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Orgabisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5 Widayani Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen Jil. No.2 (2024)	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	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.

Hasil Cipta Dijelaskan Mengutip Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak menggikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Nama Peneliti (Tahun) UIN Suska Riau	Judul Penelitian UIN Suska Riau	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
7 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak menggikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Sintia Susanti Jurnal Grahamitra (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 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak menggikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Nita Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. 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 penelitian PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Cipta Dijelaskan Mengutip Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak menggikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Nama Peneliti (Tahun) Sekolah Pascasarjana Universitas Sultan Syarif Kasim Riau	Judul Penelitian Sekolah Pascasarjana Universitas Sultan Syarif Kasim Riau	Variabel Penelitian Sekolah Pascasarjana Universitas Sultan Syarif Kasim Riau	Persamaan & Perbedaan Sekolah Pascasarjana Universitas Sultan Syarif Kasim Riau	Hasil Penelitian Sekolah Pascasarjana Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
	Delfitha Inka Fristky, Emi Suwarni. Jurnal Ilmiah MFA (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.
	Farhan Elang Ibrahim, Tjiptono Djhartono, Nur Sudik Journal 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.

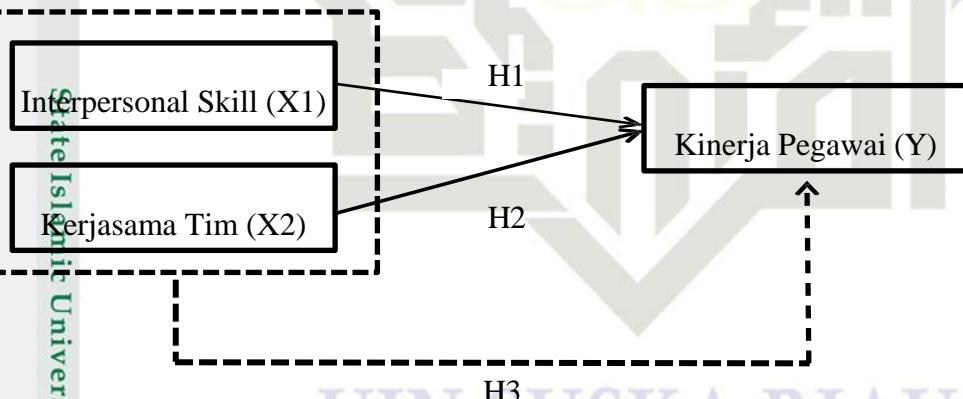
Has Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Nama Peneliti (Tahun) 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Judul Penelitian Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset Vol. 2 No. 1 Januari 2024	Variabel Penelitian Independent: - Kerjasama Tim (X1) - Disiplin Kerja (X2) Dependent: - Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan & Perbedaan Persamaan: Variabel Kerjasama Tim (X1) Variabel Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Variabel Disiplin Kerja, dan objek penelitian pada PT. Telkom Akses Parepare.	Hasil Penelitian Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kejerasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan melalui analisis uji T dan uji f.
10	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.	Independent: - Kerjasama Tim (X1) - Disiplin Kerja (X2) Dependent: - 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 Kejerasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan melalui analisis uji T dan uji f.
11	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	Independent: - Kerjasama Tim (X1) - Pengawasan (X2) Dependent: - 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 keterampilan tenaga kerjanya. Sebuah organisasi atau bisnis membutuhkan kinerja 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 dipahami, maka dapat disusun kerangka teori yang didasarkan pada tinjauan dan sebelumnya. Kerangka pemikiran ini mencakup variabel-variabel berikut:

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



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

2. Dilarang merangkap sebagai pengaruh X1 terhadap Y (*interpersonal skill* terhadap kinerja)

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

3. Dilarang merangkap sebagai pengaruh X2 terhadap Y (kerjasama tim terhadap kinerja)

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

2. Dilarang merangkap sebagai pengaruh X2 terhadap Y (kerjasama tim terhadap kinerja)

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

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

3. Dilarang merangkap sebagai 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 mempengaruhi suatu masalah.

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

2. **8. Hipotesis**

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

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan kajian teori dan uraian yaitu 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 Diduga interpersonal skill dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Hipotesis ini dudukung 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.

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

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.

Konsep Operasional Variabel

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

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

Variabel Terikat (Variabel Depend), 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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
Variabel Bebas (Variabel Independen), yaitu variabel yang mempengaruhi terikat, yang terdiri dari Interpersonal Skill (X1) dan Kerjasama Tim (X2).
- Hak Cipta milik INSTITUSI**
Variabel Terikat (Variabel Depend), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Pegawai (Y).
- Konsep operasional variabel adalah sebagai berikut:**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa meminta izin dan menyertakan dan menyebutkan sumber.
 - Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa meminta izin dan menyertakan dan menyebutkan sumber.
 - Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 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 memahami 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 Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota yang beralamat di Jl. Tengku 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 responer yang diisi oleh pegawai tetap yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan 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 subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap yang berjasa untuk penelitian ini. Seluruh pegawai tetap merupakan bagian Ketenagakerjaan dalam penelitian ini adalah karena pegawai tetap menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara konsisten, sehingga penelitian ini yang menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara konsisten, sehingga berjasa untuk penelitian ini. Seluruh pegawai tetap biasanya memiliki pengalaman dan keterlibatan yang lebih dalam pada proses kerja, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan relevan untuk menggambarkan kondisi nyata di kantor 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 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 dilakukan dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang benar. Jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang benar. 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 sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang ingin diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup ataupun terbuka 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 diantarnya.



Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan 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 Ghozali (2021), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid suatu 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 $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan bernilai positif dan dikatakan valid.

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

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 pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukiran dua kali atau lebih jika gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau terhadap pertanyaan yang sama pada wajahnya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas 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 berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari pengaruh 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 standarisasi 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
1. Der sampai tidak terhingga (Sulyianto, 2011).

1. Derang pengutipan hanya untuk seluruh karya tulis ini tanpa merubah dan memperbaikannya
2. Dilarang mengumumkan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2017). Apabila variable independen terjadi korelasi, maka terdapat multikolinearitas. Mendekripsi multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance melalui program SPSS 24. Nilai cut off yang umum dipakai untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah jika tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

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

3.7.3.1 Uji autokorelasi

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

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

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

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



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

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

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidakaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedestisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu dapat diketahui 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



	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Hak Cipta
1.	β	Koofisien Interpersonal Skill
2.	X	Kerjasama Tim
		= Koofisien Kerjasama Tim
		= Tingkat Kesalahan (error)

3.2.2 Uji Hipotesis

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

3.2.2.1 Uji Parsial (Uji t)

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

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

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

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

Ho diterima, Ha 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)

Hak Cipta Dilisensi Undang-Undang
1. Dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji simultan ini adalah sebagai berikut:

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

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

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

Ho diterima, Ha 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 Sulyanto (2018) koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. 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 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 :



UN SUSKA RIAU

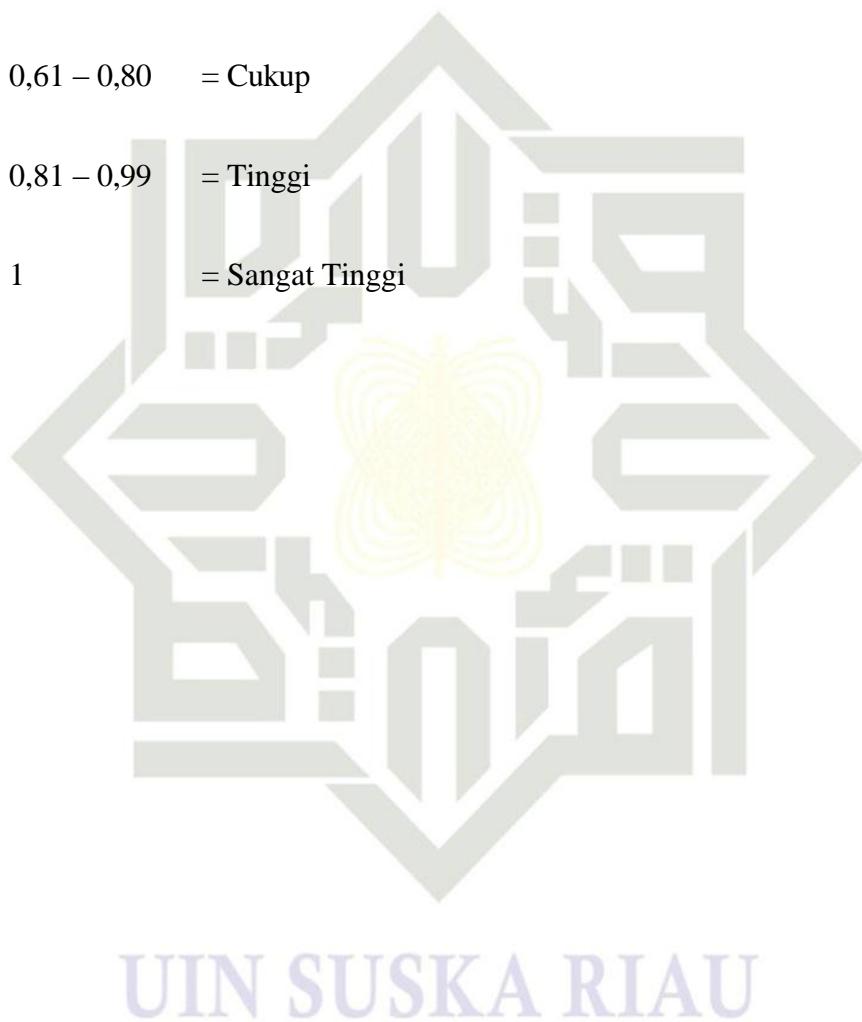
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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





BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Ketenagakerjaan merupakan program public yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi social. BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko social ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan 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 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDSJ), dan UU No.14,1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Secara berturut-turutnya 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.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang berkewajiban setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan bumn untuk



mengikuti program ASTEK, terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah

2. Dilenggarai ASTEK yaitu Perum Astek.

Bonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan melalui PP No.36/1995 terjadinya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk kebutuhan minimal 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 manusia”. 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 (JKPK) bagi seluruh tenaga dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No.24 Tahun 2011.

1. Diharap menghindari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejauh mungkin.
 - a. Pengutipan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejauh mungkin.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk kebutuhan minimal 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 manusia”. 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 (JKPK) bagi seluruh tenaga dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No.24 Tahun 2011.



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 kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

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

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



UN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta ~~BPJS Ketenagakerjaan~~

KUNING:

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.

BIRU:

Warna kuning melambangkan optimisme.

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

Warna biru melambangkan keberlanjutan.

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

4.3 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

4.3.1 Visi BPJS Ketenagakerjaan

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya,

Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

4.3.2 Misi BPJS Ketenagakerjaan

Melalui Program Jaminan Sosial Ketengakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan

Berkomitmen untuk:

Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga.

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



UN SUSKA RIAU

- b. © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Memberikan rasa aman dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.

Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik.

4.4 Fungsi dan Tugas Pokok BPJS Ketenagakerjaan

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

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

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).

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.

- | | |
|--|--|
| <p>4.3 Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>Adapun kewajiban dari BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta2. Mengembangkan asset dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta3. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya4. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai Undang-Undang tentang system jaminan sosial nasional5. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku6. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya7. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun8. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada pasien dengan tebusan kepada DJSN | <p>f. Menyebarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.</p> <p>© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU</p> <p>Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.</p> |
|--|--|



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 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



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

Mengendalikan kegiatan pembembangan formal dan informal selaras dengan kebijakan kanwil 1, guna memastikan tercapainya target pemasaran

Memantau kegiatan pengolahan peserta dicabang 3 guna memastikan tercapainya target peningkatan iuran

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

a. 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



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

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

Melaksanakan tata persuratan bagi kepala kantor sehingga dokumen tertata secara sistematis

Mengelola rapat kepala kantor cabang agar rapat berjalan dengan lancar

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

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

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

c. Bidang Pemasaran

Bidang pemasaran bertugas untuk merencanakan program pemasaran (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 efisiensi biaya di bidangnya



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

Menyusun program pemasara(dalam rangka menambah kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi di kanwil

Mengkoordinasi implementasi program pemasaran dan memantau tingkat pencapaian, untuk memastikan target kepesertaan tercapai secara efektif dan efisien

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) sebagiabagian 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 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 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 laporan 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 anggaran 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 dapat berjalan 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 menghindarai penyalah gunaan
- 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 seumber daya manusia, pengelolaan barang dan jasa pemeliharaan aset dan pelayanan umum bagi pegawai, serta hubungan



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Adapun tanggung jawab dari bidang umum & SDM adalah:</p> <p>Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidangumum & SDM untuk menjaga efektifitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya</p> <p>Mengelola pemenuhan kebutuhan SDM guna memastikan efektivitas penempatan di cabang sesuai dengan spesifikasi jabatan</p> <p>Mengelola kegiatan pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung tercapainya standart kompetensi yang di persyaratkan</p> <p>Memantau kinerja dan mengelola hubungan industrial di lingkungan kantor cabang, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif</p> <p>Mengelola pemenuhan hak pegawai di kantor cabang dengan mengacu kepada peraturan yang berlaku, sehingga hak dapat diberikan tepat jumlah dan tepat waktu</p> <p>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</p> <p>Mengelola sarana dan prasarana kerja sesuai prosedur yang berlaku, untuk keamanan dan optimalisasi asset</p> <p>Mengelola layanan umum bagi pegawai di kantor cabang untuk mendukung kelancaran kerja</p> <p>Mengelola kegiatan komunikasi internal dan eksternal perusahaan untuk menjaga citra perusahaan</p>	komunikasi dengan pihak eksternal dan internal guna memberikan dukungan pada aspek SDM & umum bagi kegiatan kelancaran bisnis di kantor cabang,
		1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
		<ul style="list-style-type: none">a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
		2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
		Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidangumum & SDM untuk menjaga efektifitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya
		Mengelola pemenuhan kebutuhan SDM guna memastikan efektivitas penempatan di cabang sesuai dengan spesifikasi jabatan
		Mengelola kegiatan pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung tercapainya standart kompetensi yang di persyaratkan
		Memantau kinerja dan mengelola hubungan industrial di lingkungan kantor cabang, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
		Mengelola pemenuhan hak pegawai di kantor cabang dengan mengacu kepada peraturan yang berlaku, sehingga hak dapat diberikan tepat jumlah dan tepat waktu
		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
		Mengelola sarana dan prasarana kerja sesuai prosedur yang berlaku, untuk keamanan dan optimalisasi asset
		Mengelola layanan umum bagi pegawai di kantor cabang untuk mendukung kelancaran kerja
		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:

- Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin pemberian manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai bagi pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Kepesertaan sporadik.
- 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:

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



- b) Perawatan tanpa batas biaya sesuai kebutuhan medis.
- c) Santunan upah selama tidak bekerja (6 bulan pertama 100%, 6 bulan kedua 75%, seterusnya hingga sembuh 50%).
- Santunan Kematian akibat kecelakaan kerja sebesar 48x upah yang dilaporkan oleh perusahaan (pemberi kerja) atau peserta.
- 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.
- f) 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.



e) Santunan Berkala 24 Bulan. Santunan berkala 24 x Rp200 ribu = Rp4,8 juta yang dibayar sekaligus.

Biaya Pemakaman. Biaya Pemakaman sebesar Rp3 juta.

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 pada mekanisme suransi 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 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

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



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

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

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 claim.
- 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 kesaran yang telah ditetapkan.

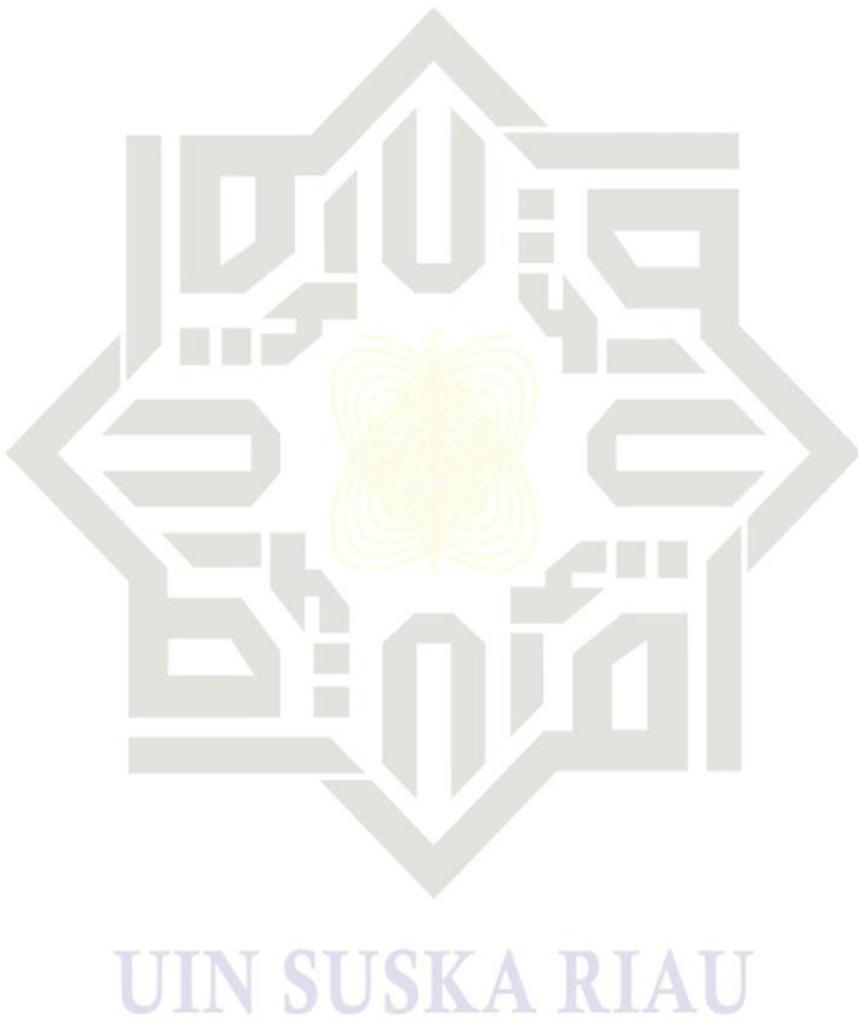


- UN SUSKA RIAU
- b. **Hak Cipta Dilembari Undang-Undang**
 - 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan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

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.





BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

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

Interpersonal Skill 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 signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Kerjasama Tim secara persial 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.

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



- d. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R²) nilai R square sebesar 0,790 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.

6.2 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 agar 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 layihan mendengar 30 detik untuk meningkatkan fokus pendengaran dan memvalidasi perasaan peserta.

Bilaharapkan 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 hambatannya, 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



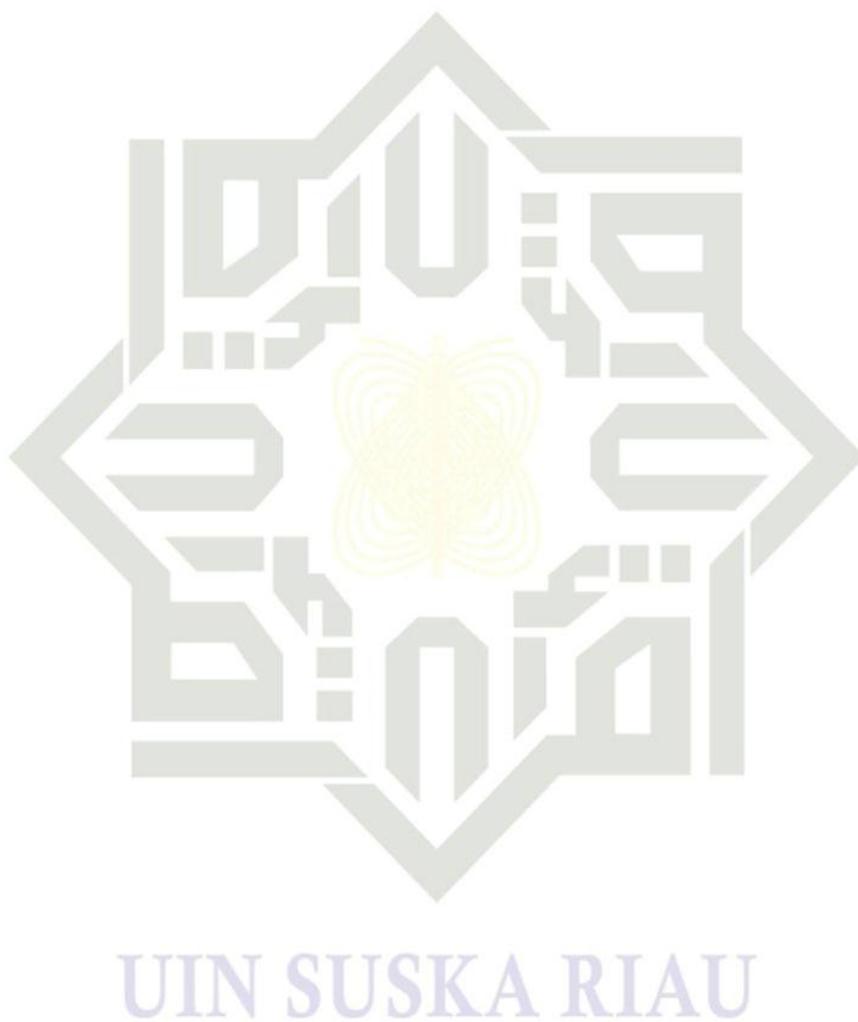
UN SUSKA RIAU



gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk menguji pengaruh Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

- Surah At-Taubah : 109, Al-Qur'an dan terjemahannya Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.

Surah Asy-Syura : 40, Al-Qur'an dan terjemahannya Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.

Surah Al-Maidah : 2, Al-Qur'an (C, 2021) (R, 2021) dan terjemahannya Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI

I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media

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.

Assituti, 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.

D. S. (2021). *Keterampilan Interpersonal Pengembangan Pribadi Berintegritas Dan Kerjasama Menyenangkan*. Prenada Media.

Eltha Inkia Fristky, E. S. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang*. Jurnal Ilmiah MEA.

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

Hak Cipta Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan.

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

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

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.

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

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

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

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

Hakiruddin, (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.

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

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

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

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.

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

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

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

Madhani, 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

- © **Haec in tanta lrix** UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Barang ini merupakan milik pribadi dan tidak boleh diambil atau seluruhnya tulisannya tanpa mendapat izin.
2. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, penyebarluasan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan saran, dan lain-lain.
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
2. Haryati, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Reflika Aditama.
3. Bambang, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. Revisi). Bandung: Alfabeta.
5. Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
6. Sulistyanto. (2025). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (ed.revisi). Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
7. (2018). *Metodologi Penelitian Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
8. Sartari, S. (2024). Riset Perkembangan Penelitian Tentang Kerjasama Tim (teamwork) selama 5 Tahun terakhir pada jurnal online. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 1311-1320.
9. Priyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peraan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 8(1), 1-2.
10. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam Adaara*, 9(2).
11. Sutarman, A. A. (2024). *Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja*. Jurnal Ekomania.
12. Syafrizal Roid. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
13. Wello, M. E., & Novia, L. (2021). *Developing Interpersonal Skills: Mengembangkan Keterampilan antar Pribadi*. Jawa Timur: CV Beta Aksara.
14. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ketiga). Jakarta: Rajawali Pers. ISBN 978-979-769-130-1.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Syarif Hidayah
Widayani, (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.

1. Dilarang mengungkapkan atau menyebarkan sebagian atau
a. Pengutipan dilakukan atas izin penulis dan penerbit
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Syarif Hidayah
Widayani, (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

1. Dilarang mengungkapkan atau menyebarkan sebagian atau
a. Pengutipan dilakukan atas izin penulis dan penerbit
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Syarif Hidayah
Widayani, (2018). *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.

1. Dilarang mengungkapkan atau menyebarkan sebagian atau
a. Pengutipan dilakukan atas izin penulis dan penerbit
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Syarif Hidayah
Widayani, (2024). *Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Pegawai di
Mediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Koperasi dan Ukm Perindustrian
Perdagangan*. Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen.

1. Dilarang mengungkapkan atau menyebarkan sebagian atau
a. Pengutipan dilakukan atas izin penulis dan penerbit
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Syarif Hidayah
Widayani, (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT. Indri Plant PKS Napat Kecamatan Peranap Kabupaten
Indragiri Hulu Provinsi Riau*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengungkapkan atau menyebarkan sebagian atau
a. Pengutipan dilakukan atas izin penulis dan penerbit
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Syarif Hidayah
Widayani, E. A. 92020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM
Unggulan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(2). 1-7.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh tulisan tanpa tanda perkenalkan, kecuali dengan tujuan ilmiah, penelitian, atau penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan penelitian, kritik atau tinjauan atas hasil penelitian, dan bentuk apapun tanpa izin dari UIN Suska Riau.
2. Dilarang menggumumkan dan memperbarui hasil penelitian tanpa tanda perkenalkan, kecuali dengan tujuan ilmiah, penelitian, atau penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan penelitian, kritik atau tinjauan atas hasil penelitian, dan bentuk apapun tanpa izin dari UIN Suska Riau.

Lampiran 1

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

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

Assalamualaikum Wr.Wb

Assalamualaikum Wr.Wb
Perkenalkan, saya Athirah Soumus Mahasiswa S1 Manajemen Konsentrasi
Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka
menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan program (S1) yang
berjalan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Interpersonal Skill dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

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

Assalamualaikum Wr.Wb
Atas partisipasi dan kerjasama mnya saya ucapan terimakasih.

A. Identitas Responden

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

Nama :

1. Masalah.



Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya memiliki keahlian / skill yang cukup untuk menjalankan tugas saya.					
Saya terdorong untuk meningkatkan Kemampuan dan kompetensi demi Kemajuan karir.					
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 meyelesaikan tugas yang diberikan.					
2	Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan tim.					



Nota Kelebihan dan Kekurangan Undang-Undang
Lampiran 2

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

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

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

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 merasama 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	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau		Interpersonal Skill (X1)					
No	P1	P2	P3	P4	P5	Total	
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)				
	P1	P2	P3	P4	Total
1.	5	5	5	5	20
2.	5	5	5	5	20
3.	5	5	5	4	19

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. No	5	5	5	4	19
	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 milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerjemahan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pehulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan 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	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Kinerja Karyawan (Y)							Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	5	5	4	4	5	5	5	5	33
3.	5	4	5	4	5	5	5	5	33
4.	5	5	5	4	5	4	5	5	33
5.	5	5	5	4	4	5	5	5	33
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	35
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	28
8.	4	4	5	5	5	5	5	5	33
9.	4	5	5	5	4	5	4	4	32
10.	5	5	4	5	5	5	5	5	34
11.	3	4	4	4	4	4	4	4	27
12.	5	4	5	5	4	5	5	5	33
13.	4	5	4	5	4	5	5	5	32
14.	5	5	4	4	5	4	5	5	32
15.	5	5	5	5	4	5	4	33	33
16.	4	4	5	4	5	5	5	5	32
17.	5	3	5	4	5	4	5	5	31
18.	5	5	4	5	4	5	4	4	32
19.	4	4	5	5	5	5	5	5	33



20.	Hak Cipta Dilindungi Hukum. Dilarang mengambil sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber. Pengulihan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyebutan sumber, laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	Kinerja Karyawan (Y)							28
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	5	4	5	4	5	5	5	5	33
	5	5	5	4	5	4	4	4	32
	5	5	5	5	4	5	5	5	34
	5	5	4	5	4	5	5	5	33
	5	5	4	4	5	4	5	5	32
	5	4	5	5	5	4	4	5	33
	5	5	4	5	4	5	5	4	32
	5	4	5	4	4	4	4	5	31
	5	5	5	5	5	5	5	5	35
	4	5	4	5	5	4	5	5	32
	5	5	5	5	4	5	5	4	33
	4	5	4	5	5	5	5	5	33
	5	5	5	5	4	5	5	5	33
	5	4	4	5	5	5	5	5	34
	5	5	4	4	4	5	5	4	30
	4	5	5	4	4	5	4	5	32
	4	5	5	4	4	5	5	4	32
	5	5	4	4	4	5	5	5	32
	5	5	5	5	5	5	5	4	34
	4	5	5	4	5	5	5	5	33
	5	5	5	4	5	5	4	4	32
	5	5	5	4	5	5	4	5	32
	5	4	5	5	4	5	4	5	31

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

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



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

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

Lampiran 3

1. Interpersonal Skill (X1)

UJI VALIDITAS

Correlations						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.TOT AL
Pearson Correlation	1	,757 **	,335 *	,331 *	,072	,756 **
Sig. (2-tailed)		,000	,017	,019	,618	,000
N	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,757 **	1	,276	,320 *	,020	,711 **
Sig. (2-tailed)	,000		,052	,023	,893	,000
N	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,335 *	,276	1	,193	,210	,653 **
Sig. (2-tailed)	,017	,052		,179	,143	,000
N	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,331 *	,320 *	,193	1	,078	,634 **
Sig. (2-tailed)	,019	,023	,179		,593	,000
N	50	50	50	50	50	50
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
	N					

		N	50	50	50	50	50
		Correlations					
Hak Cipta © Hak cipta milik UIN Suska Riau	X2.3 Hindungi Undang-Undang	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.TOTAL	
		Pearson Correlation	,291*	-,107	1	,071	,554**
		Sig. (2-tailed)	,041	,462		,626	,000
		N	50	50	50	50	50
Hak Cipta © Hak cipta milik UIN Suska Riau	X2.4 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mendapat izin	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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mendapat izin	Y.1.1 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan kajian ilmiah, penyeleksian sumber	Pearson Correlation	1	,196	,102	,025	-,006	,130	,103	,493**
		Sig. (2-tailed)		,172	,480	,862	,964	,369	,476	,000
		N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mendapat izin	Y.2.1 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang diwajibkan	Pearson Correlation	,196	1	-,090	,143	-,037	,182	-,008	,448**
		Sig. (2-tailed)	,172		,535	,321	,799	,205	,953	,001
		N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3 3. Kinerja	Y.3.1 dilakukan dengan kritik atau tanya jawab	Pearson Correlation	,102	-,090	1	-,088	,085	,074	,239	,407**
		Sig. (2-tailed)	,480	,535		,545	,557	,612	,095	,003
		N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4 4. Kinerja	Y.4.1 dilakukan dengan kritik atau tanya jawab	Pearson Correlation	,025	,143	-,088	1	-,010	,325*	-,017	,434**
		Sig. (2-tailed)	,862	,321	,545		,946	,021	,904	,002
		N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5 5. Kinerja	Y.5.1 dilakukan dengan kritik atau tanya jawab	Pearson Correlation	-,006	-,037	,085	-,010	1	-,040	,297*	,392**
		Sig. (2-tailed)	,964	,799	,557	,946		,783	,036	,005
		N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6 6. Kinerja	Y.6.1 dilakukan dengan kritik atau tanya jawab	Pearson Correlation	,130	,182	,074	,325*	-,040	1	,083	,540**
		Sig. (2-tailed)	,369	,205	,612	,021	,783		,567	,000
		N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7 7. Kinerja	Y.7.1 dilakukan dengan kritik atau tanya jawab	Pearson Correlation	,103	-,008	,239	-,017	,297*	,083	1	,507**
		Sig. (2-tailed)	,476	,953	,095	,904	,036	,567		,000
		N	50	50	50	50	50	50	50	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undana. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

3. Interpersonal Skill (X1)

UJI REABILITAS

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

4. Kerasama Tim (X2)

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

5. Kinerja (Y)

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

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
	50
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	
N	
Normal Parameters ^{a,b}	
	Mean
	,0000000
	Std.
	1,33534769
	Deviation
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.	



Model	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kebutuhan akademik, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan penulis. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,628	3,595		4,625	,000		
	Interpersonal Skills	,260	,152	,233	1,718	,092	,812	1,232
	Kerjasama Tim	,562	,190	,401	2,952	,005	,812	1,232

a. Dependent Variable: Y.(Kinerja)

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

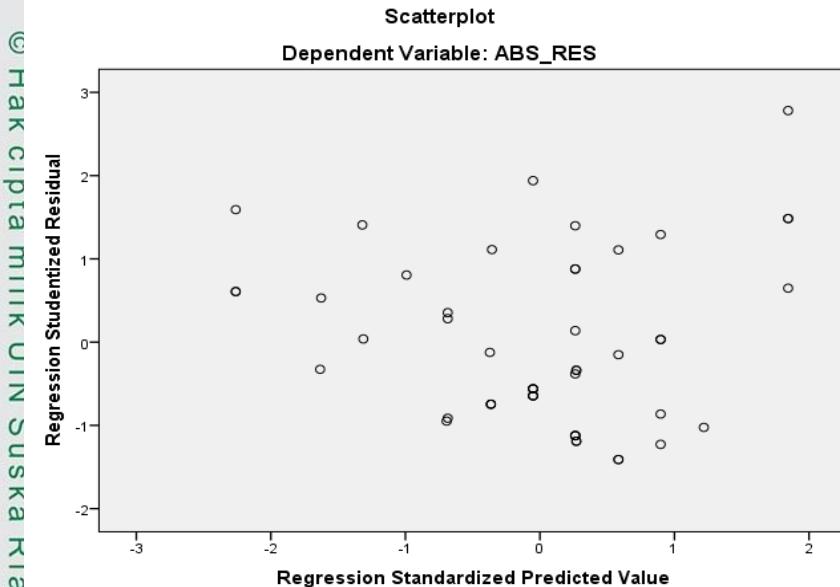
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,661 ^a	,437	,399	1,21231	1,903

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

b. Dependent Variable: Y.

UJI HETEROKEDASTISITAS

UIN SUSKA RIAU



Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	7,704	2,131		3,615 ,001
		Interpersonal Skill (X1)	-,115	,090	-,188	-1,280 ,207
		Kerjasama Tim (X2)	-,233	,113	-,303	-2,065 ,044

Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	16,628	3,595		4,625 ,000
		Interpersonal Skill (X1)	,260	,152	,233	1,718 ,092
		Kerjasama Tim(X2)	,562	,190	,401	2,952 ,005

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



a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI PARSIAL (UJI T)

Model	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Coefficients ^a			T	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	(Constant)	16,628	3,595		,000
		Interpersonal Skill (X1)	,260	,152	,233	,009
		Kerjasama Tim (X2)	,562	,190	,401	,005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI SIMULTAN (UJI F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model	Regression	36,805	2	18,403	9,899	,000 ^b
	Residual	87,375	47	1,859		
	Total	124,180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X2), Interpersonal Skill (X1)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

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.

dan menyebutkan sumber:

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

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).				



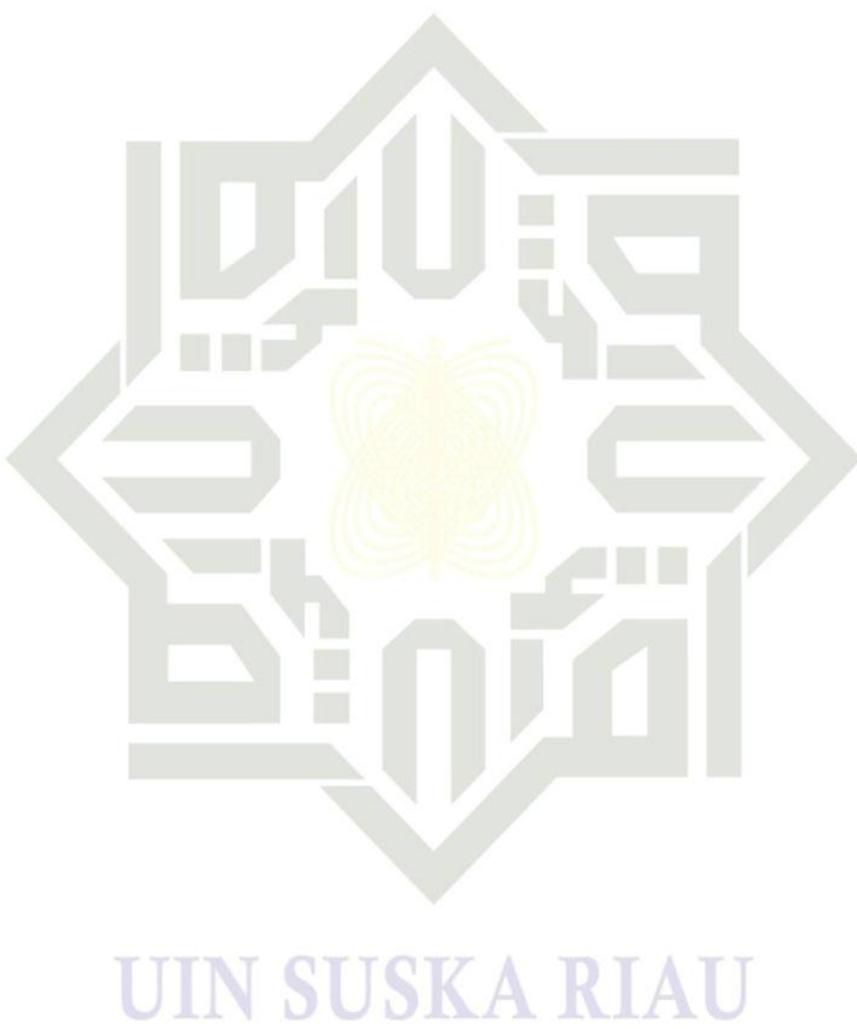
UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





UIN SUSKA RIAU

Dokumentasi

Hak

©

1. C

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

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

